

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16308 *Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo del grupo de empresas Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (código convenio núm. 90010453011996), que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CCOO, Intersindical Canaria y Confederación de Cuadros y Profesionales, en representación del colectivo laboral afectado, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 9 de julio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de julio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS AL AIR LIQUIDE ESPAÑA, SA, Y AIR LIQUIDE IBÉRICA DE GASES, SLU, PARA LOS AÑOS 2024 Y 2025

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo se acuerda a fin de formalizar el marco de relaciones laborales en las empresas AL Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU.

Artículo 2. *Ámbitos territorial y personal.*

1. Territorial: Las condiciones del presente convenio regirán para todos los centros de trabajo de las empresas indicadas en el artículo 1 o que pudieran establecerse en el territorio del Estado Español. No obstante, se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran establecer los Gobiernos autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente convenio, que pudieran suponer discriminación para el resto del personal.

2. Personal: Este convenio afecta a todas las personas trabajadoras sujetas a contrato de trabajo en las Empresas comprendidas en el ámbito funcional.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

a) Sus efectos se retrotraerán al 1.º de enero de 2024 en todo su contenido, salvo los conceptos en que se haya pactado fecha diferente.

b) La duración será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2025.

c) La denuncia del convenio se hará con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento. Tras la denuncia se iniciará la negociación que deberá concluir en el plazo de veinticuatro meses, contados a partir de la citada fecha. Transcurrido este período sin haberse alcanzado acuerdo se procederá conforme a lo legalmente establecido.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad. Condiciones anteriores y posteriores a la entrada en vigor del convenio.*

1. Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del convenio, únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada, y en tal supuesto sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

2. Las mejoras establecidas por disposición legal, que no sean de carácter retributivo, serán aplicables automáticamente.

3. Se respetará el total de ingresos fijos brutos individualmente percibidos en cómputo anual con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de los mismos.

4. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y sistemas de información

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. Su objeto es alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. El trabajo de los diferentes colectivos deberá organizarse de modo tal que la carga de trabajo sea equitativa. Los procesos de trabajo, y su planificación, serán los más adecuados, con herramientas idóneas para su realización.

El trabajo en equipo es fundamental para la organización del trabajo y se fomentará tanto por la Dirección de la empresa como por todas las personas trabajadoras; se tendrá, en todo momento, respeto profesional a los miembros del equipo. La dirección de la empresa fomentará las relaciones interpersonales en el equipo y se involucrará tanto como sea necesario para conocer profesionalmente más a las personas trabajadoras. Habrá comunicación bidireccional entre responsable directo y persona trabajadora.

La organización de la empresa contará con equipos interdisciplinares para dar cobertura nacional a las áreas correspondientes que lo precisen.

La creatividad, iniciativa y responsabilidad de toda persona trabajadora son principios fundamentales dentro de la organización del trabajo por lo que serán fomentados y valorados permanentemente.

Artículo 6. *Modificación de condiciones de trabajo.*

La Dirección de la Empresa podrá efectuar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas. Informará previamente a los representantes de las personas trabajadoras que en un plazo de veintiún días laborables podrán aceptar las modificaciones propuestas o presentar informe contradictorio motivado.

Con el acuerdo de los representantes del personal la empresa podrá llevar a cabo las modificaciones propuestas.

Si en el plazo antes mencionado no se hubiera alcanzado acuerdo, la empresa podrá realizar las modificaciones propuestas. En este caso, los representantes del personal se reservan el derecho de efectuar la reclamación legal que consideren oportuna.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

No se considerará modificación de condiciones las variaciones técnicas del puesto de trabajo que supongan no un cambio en las funciones contratadas sino tan sólo un cambio en la forma de realizarlas.

Artículo 7. *Sistemas de información.*

Los sistemas de información de la Empresa deben usarse con respeto a la legalidad y normativa interna del Grupo vigentes en cada momento.

El acceso a los sistemas de información y a las redes de comunicaciones (tecnología de la información, mensajería, telefonía) son herramientas de trabajo propiedad de la Empresa, tanto hardware como software, y se proporcionan a cada persona trabajadora para el ejercicio de sus actividades profesionales, por lo que cada uno es responsable del uso que realiza de ellas. Este uso ha de ser honesto y racional para no interrumpir operaciones y evitar el desvío hacia fines ilícitos o no profesionales. Todos deben contribuir a la seguridad general del Grupo, no pudiendo transmitir información confidencial ni hacerla disponible u ofertarla a personas no autorizadas.

Con independencia de la comunicación individual que en cada caso pueda hacerse, las políticas de la empresa estarán a disposición de las personas trabajadoras en la intranet del Grupo.

CAPÍTULO III**Políticas de empleo, clasificación, movilidad y formación****Artículo 8. *Ingreso y período de prueba.***

1. El ingreso de todas las personas trabajadoras contratadas, indefinidas o temporales, salvo aquellas contratadas bajo la modalidad de formación en alternancia, será con el siguiente período de prueba, que se concertará por escrito en el contrato de trabajo: tres meses para los Grupos Profesionales 1 a 4, ambos inclusive, y seis meses para los demás Grupos Profesionales. Dentro de este período, se tendrá en cuenta el período en que la persona trabajadora hubiera estado vinculada previamente mediante su puesta a disposición a través de Empresa de Trabajo Temporal en la misma empresa, el mismo puesto de trabajo y el mismo grupo profesional. Transcurrido el período de

prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la Empresa. Si el contrato se suspendiera durante el período de prueba por cualquiera de las causas legalmente previstas, entre otras, incapacidad temporal, descanso por nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género etc., se interrumpirá el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes, reanudándose a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en el centro de trabajo con carácter temporal.

Artículo 9. *Clasificación del personal.*

De acuerdo con la duración del contrato de las personas trabajadoras se clasifican en fijos o temporales, según las modalidades legalmente vigentes en cada momento.

La empresa entregará a los representantes de las personas trabajadoras copia básica de todos los contratos que realice, de acuerdo con la legislación vigente.

El promedio anual de contrataciones temporales no superará el 5 % de la plantilla total de la empresa. Dentro del citado porcentaje se incluyen tanto las personas trabajadoras contratadas laboralmente como los de Empresas de Trabajo Temporal. Quedan excluidos del 5 % de este promedio anualizado, los contratos formativos, los contratos de relevo y los contratos para la sustitución de persona trabajadora.

La contratación a través de ETTs. se hará de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales vigentes en cada momento. La empresa velará para que las personas trabajadoras contratadas a través de ETTs. perciban sus salarios de acuerdo con la normativa que les sea de aplicación.

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se basa en el puesto de trabajo como unidad básica en la que se estructura la organización. Cada puesto de trabajo tendrá una descripción de funciones a través de la cual cada persona trabajadora conocerá su rol, teniendo la autonomía y flexibilidad necesarias para la ejecución del mismo. Como principio general, se mantendrá la adecuación de la persona al puesto, dotándola de la formación y medios necesarios para ello. Los puestos de trabajo se clasifican en grupos profesionales de acuerdo con la descripción que de los mismos se hace en el anexo III.

Las reclamaciones sobre Grupos Profesionales se presentarán a la decisión de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del convenio.

Artículo 11. *Plantillas.*

1. La Dirección entregará a la representación de las personas trabajadoras la plantilla de personal del centro o centros de trabajo a los que represente, indicando, apellidos y nombre, puesto de trabajo, grupo profesional, tipo de contrato y fecha antigüedad.

2. La Dirección podrá amortizar las vacantes que se produzcan en la plantilla, previo análisis, informando de ello a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 12. *Provisión de vacantes y ascensos.*

1. Todas las vacantes de plantilla fija que se produzcan en cualquiera de las empresas a que se refiere el ámbito funcional del convenio, así como los puestos de nueva creación, se proveerán prioritariamente mediante personal de la misma, de igual o inferior grupo profesional a la plaza vacante que se publicará en todos los centros de trabajo. En igualdad de condiciones se dará preferencia a las personas candidatas más idóneas del sexo menos representado en cada uno de los grupos profesionales.

2. Respetando la preferencia a que se refiere el apartado anterior, para la provisión de las vacantes se establecerán cuatro niveles de prioridad:

- 1.º Personas trabajadoras fijas del centro de trabajo en que se ha producido la vacante.
- 2.º Personas trabajadoras fijas de la empresa.
- 3.º Personas trabajadoras temporales del centro de trabajo en que se produce la vacante.
- 4.º Personas trabajadoras ajenas a la empresa.

3. La provisión de vacantes se realizará a través de los correspondientes procesos de selección realizados por la Dirección de Recursos Humanos o, en su caso, Dirección de Relaciones Laborales. Dichos procesos se anunciarán en todos los centros de trabajo para que las personas trabajadoras de cualquiera de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio puedan participar en los mismos. Las personas candidatas presentarán su solicitud a la Dirección de Relaciones Laborales o Recursos Humanos, según corresponda, y al Director o Responsable correspondiente del centro de trabajo de la vacante a cubrir en el plazo de diez días naturales, contados a partir de la publicación de dicha vacante.

Al objeto de garantizar la objetividad de la selección en los procesos de promoción interna, el representante de las personas trabajadoras del centro de trabajo de la vacante tendrá derecho a intervenir en los mismos, a cuyo efecto se le facilitará previamente la información necesaria.

4. Las normas contenidas en este artículo afectarán a los puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales 1 a 6, ambos inclusive. La empresa podrá acudir a la selección externa para la cobertura de estas vacantes, de manera paralela a la realización del proceso interno, en los casos de que existan razones de urgencia o necesidad para su cobertura. Las vacantes de los demás grupos profesionales se anunciarán en todos los centros de trabajo para información, y, en su caso, promoción de posibles personas interesadas. En su provisión, a igual que en los grupos 1 a 6, se dará preferencia, en igualdad de condiciones, a las personas candidatas más idóneas del sexo menos representado en cada uno de los grupos profesionales.

Finalizado el plazo de diez días naturales del apartado 3 anterior, la empresa comunicará, en los quince días laborables siguientes, a aquellos candidatos que hayan sido descartados por no cumplir los requisitos publicados en la vacante, no pasando éstos a la fase de proceso de selección. Asimismo, finalizado todo el proceso interno para la cobertura de la vacante, la empresa comunicará por escrito el resultado del proceso, tanto al candidato seleccionado, si fuera el caso, como a los candidatos no seleccionados, con la mayor antelación posible.

Artículo 13. *Capacidad disminuida.*

El personal con capacidad disminuida tendrá preferencia para ocupar puestos de trabajo adecuados a sus condiciones, procurando que sean de su mismo grupo profesional y respetando siempre sus condiciones económicas.

Artículo 14. *Igualdad de condiciones.*

No se establecerá ninguna discriminación entre el personal sujeto a este convenio por razones de sexo, estado civil, nacionalidad, raza, religión, afiliación sindical, ideología política, pertenencia al colectivo LGTBIQ+ etc.

Artículo 15. *Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

Si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, la Dirección podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de grupo superior por el tiempo

imprescindible para su atención, comunicando su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

Si el trabajo se prolongara por un tiempo superior a cuatro meses y pasados estos no hubiera mediado denuncia por alguna de las partes, la persona trabajadora consolidará el grupo superior, a todos los efectos, salvo que la prolongación se hubiera debido a sustitución por nacimiento de hijo o incapacidad temporal de duración inferior a ocho meses o para atender una necesidad coyuntural y limitada en el tiempo. El salario convenio de este personal, en tanto en cuanto desempeñe trabajos de grupo superior, será el correspondiente al mismo. Las sustituciones por nacimiento de menor o incapacidad contempladas en este artículo se valorarán en la cobertura de vacantes del artículo 12 del convenio.

En caso de necesidad perentoria e imprevisible de la actividad productiva, debidamente justificada, se podrá destinar a una persona trabajadora a trabajos de grupo inferior por un tiempo no superior a dos meses y no más de dos veces al año, salvo en caso de sustituciones por incapacidad temporal, sin que sufra merma alguna en las retribuciones que venía percibiendo. Esta movilidad funcional se comunicará a la representación de las personas trabajadoras indicando el puesto de trabajo en que desempeñará sus funciones.

Ninguna persona trabajadora podrá ser destinada a realizar funciones de grupo inferior si ello redunda en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

Artículo 16. *Formación profesional.*

1. La formación necesaria para el puesto de trabajo será a cargo de la Empresa. La empresa proporcionará en todo momento la formación que se precise para asegurar la permanente capacitación, así como el desarrollo individual y, de manera especial, cuando se introduzcan cambios tecnológicos. Se prestará especial atención a la formación para el trato con el cliente y para el desarrollo de habilidades inherentes al mismo. Para participar en la identificación de necesidades de formación necesaria así como para analizar la marcha de los planes y sus resultados, se creará una Comisión de composición mixta donde hallarán representación las áreas funcionales, los representantes de los trabajadores y las Direcciones de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

2. Para la asistencia a cursos de formación profesional complementaria a la exigida para el puesto de trabajo la persona trabajadora disfrutará de los siguientes derechos:

- Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción, a cargo de la empresa, pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso.

- Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección podrá concertar con la persona trabajadora la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

- La formación deberá seguirse con aprovechamiento.

3. Si la formación solicitada no fuera ni necesaria ni complementaria a la exigida en el puesto de trabajo y la Empresa considera que es de interés su realización, podrá subvencionar hasta el 50 % del coste de la misma con el tope de 6.600 euros.

4. Si la persona trabajadora cesa en la Empresa voluntariamente o por despido disciplinario, previa tramitación de expediente contradictorio, en el plazo de dos años, contados a partir de la finalización de la formación realizada, deberá devolver la subvención recibida sin que el importe de la total devolución pueda ser superior al 15 % de su salario bruto anual fijo.

5. Cuando se trate de cursos no específicos a los conocimientos profesionales de la persona trabajadora, y siempre que se trate de formación reglada, se pactará entre la empresa y la persona trabajadora un horario flexible que permita la realización del curso decalando la jornada diaria hasta en dos horas día con máximo de doscientas setenta horas por todo el curso. Para las discrepancias que puedan existir entre dirección y la persona trabajadora a la hora de fijar este horario flexible, a que se refiere el apartado 2 de este artículo, mediará la Comisión de Formación.

Artículo 17. *Traslados forzosos.*

1. Cuando el traslado implique cambio de residencia deberá estar justificado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Todo traslado forzoso será comunicado al representante de los trabajadores del centro de trabajo para que pueda asistir a la persona trabajadora, salvo renuncia expresa de ésta por escrito, y al delegado sindical a los efectos correspondientes.

Con objeto de que el trasladado pueda conocer su nuevo puesto de trabajo, vivienda, etc., antes de aceptar la persona trabajadora el traslado, la empresa abonará los siguientes gastos y licencias:

- a) Viaje de acuerdo con el cuadro de gastos de desplazamiento de la persona interesada, y, en su caso, cónyuge.
- b) Licencia retribuida hasta un máximo de cuatro días laborables en función de la distancia para este fin.

2. Si la persona trabajadora afectada decidiese rescindir su contrato haciendo uso del derecho que le confiere el artículo. 40, punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, recibirá como indemnización:

2.1 Un mes por año de servicio, que será mejorada por aplicación del coeficiente 1,75. La indemnización así calculada tendrá un mínimo de seis mensualidades y un máximo de veinticuatro.

2.2 Esta indemnización se percibirá en el momento de la rescisión del contrato de trabajo.

3. La empresa facilitará a la persona trabajadora trasladada una vivienda adecuada, con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si fuese la renta superior quedará fijada la diferencia en el concepto cambio de condiciones de trabajo.

Si falleciese la persona trabajadora trasladada y estuviese percibiendo una asignación por ayuda de vivienda, se estudiará el caso según circunstancias familiares y particulares que concurran en el cónyuge.

La empresa sufragará los siguientes gastos:

- a) Viajes de acuerdo con el cuadro de gastos de la persona interesada y personas que con él convivan.
- b) Los de mobiliario, ropa y enseres, en transportista adecuado.
- c) Una indemnización de dos meses de salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, que se mejorará por aplicación del coeficiente 1,50.

La persona trabajadora tendrá derecho a diez días laborables de licencia retribuida para efectuar el traslado y demás necesidades del mismo.

4. Las personas trabajadoras que pertenezcan a los Comités de Empresa/ Delegados de Personal no podrán ser trasladadas de los centros de trabajo que representan hasta dos años después de concluidas sus funciones.

5. Si el traslado fuese temporal y por tiempo inferior a un año, no se tendrá en cuenta lo acordado en el párrafo 2 y, por el contrario, por cada cuatro semanas de

desplazamiento, la persona trabajadora dispondrá de dos días laborables retribuidos en su domicilio de origen. Los gastos de viaje correrán por cuenta de la empresa.

6. En el supuesto de que la Dirección traslade un centro de trabajo o actividad a otra localidad, lo comunicará a la representación de los trabajadores con un año de antelación, y cuando esto no sea posible, con un mínimo de seis meses.

7. En caso de traslado de una persona trabajadora de un centro de trabajo a otro distinto, sin que implique cambio de residencia, se estudiará con el interesado la compensación de los perjuicios económicos que se le produzcan. En caso de no llegar a un acuerdo mediará el Comité de Empresa/Delegados de Personal.

8. El presente artículo sólo será de aplicación en aquellos supuestos en los que, tras las conversaciones correspondientes entre Dirección y persona trabajadora para pactar un traslado, no se llegue a un acuerdo entre ambas partes y la Dirección insista en llevarlo a cabo.

Artículo 18. Ceses.

La persona trabajadora podrá, en cualquier momento, desistir unilateralmente de la relación laboral preavisando con dos meses de antelación en caso de ostentar el grupo profesional 7, 8 o 0, un mes de antelación en caso de ostentar el grupo profesional 5 o 6, y quince días de antelación si ostenta un grupo profesional inferior al cinco.

Si no se cumple este requisito la empresa podrá descontar de la liquidación correspondiente tantos días de salario como falten para completar el plazo citado, desde que se conoció el preaviso hasta el último día trabajado.

El preaviso se comunicará por escrito, con acuse de recibo, a la Dirección de Relaciones Laborales.

A la fecha de la baja comunicada por la persona trabajadora en su preaviso, la empresa pondrá a su disposición la liquidación correspondiente de todos los conceptos que hayan podido ser calculados, los demás lo serán en la fecha habitual de pago de la mensualidad.

CAPÍTULO IV

Organización del tiempo de trabajo

Artículo 19. Jornada laboral.

Durante la vigencia del convenio, la jornada laboral en cómputo anual será de 1.700 horas de trabajo efectivo para los años 2024 y 2025.

Artículo 20. Calendario laboral.

1. Las horas de trabajo se repartirán de lunes a viernes, a razón de treinta y nueve horas semanales. En invierno, la jornada será de 8:00 a 17:00 horas, con pausa de una hora para comida; a título individual podrá entrarse entre 8:00 y 9:00 horas y salir entre 17:00 y 18:00 horas, con pausa de una hora para comida. La jornada de los viernes será de 8:00 a 15:00 horas. Adicionalmente, a título individual, de lunes a jueves podrá entrarse entre las 7:00 y 8:00 horas y salir entre las 16:00 y 17:00 horas o entre las 9:00 y las 9:30 horas y salir entre las 18:00 y las 18:30 horas y, también a título individual, los viernes podrá entrarse entre 7:00 y 8:00 horas para salir entre 14:00 y 15:00 horas, debiendo en todo caso solicitarse al mánager y concediéndose, siempre y cuando, no existan inconvenientes para el servicio o la producción.

En verano, la jornada será de lunes a jueves, de 8:00 a 15:00 horas, y los viernes de 8:00 a 14:00 horas; a título individual podrá entrarse, de lunes a jueves, entre 7:00 y 8:00 horas para salir entre 14:00 y 15:00 horas y los viernes la jornada podrá ser entre 7:00 y 8:00 horas con salida entre 13:00 y 14:00 horas, debiendo en todo caso

solicitarse al manager y concediéndose, siempre y cuando, no existan inconvenientes para el servicio o la producción.

La jornada de trabajo se cumplirá dentro del horario establecido en cada momento, evitando la mera presencia y las prolongaciones de jornada. La empresa podrá establecer los correspondientes medios de control de presencia. La información recogida en estos medios estará a disposición de la representación de los trabajadores cuando haya reclamación de alguna persona.

2. Entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive, se realizarán treinta y cuatro horas semanales, de forma continuada, a razón de siete horas diarias excepto los viernes que tendrán jornada laboral de seis horas.

En los días laborables, de lunes a jueves, que coincidan en el calendario entre los días 24 y 31 de diciembre, se realizarán siete horas, de forma continuada, en horario de 8:00 horas a 15:00 horas; a título individual, de lunes a jueves podrá entrarse entre las 7:00 y 8:00 horas saliendo entre 14:00 y 15:00 horas, debiendo en todo caso solicitarse al manager y concediéndose, siempre y cuando, no existan inconvenientes para el servicio o la producción.

3. Podrá establecerse otro reparto para la mejor organización del trabajo y sin que suponga un incremento del número anual de horas de trabajo. Para cualquier modificación del horario será preciso el previo dictamen del Comité de Empresa/ Delegados de Personal. En el caso de que no exista acuerdo ambas partes deberán ajustarse a la legislación que rija en el momento del conflicto.

4. Las plantas de producción y *call centers* no se regirán por lo previsto en los apartados uno y dos, ateniéndose al calendario que en cada una de estas actividades se elabore.

5. Una vez publicado en el BOE el calendario de días festivos para el año siguiente se negociará el calendario laboral, a nivel nacional, entre Dirección de la Empresa y representación de los trabajadores para su entrada en vigor el día uno de enero del año correspondiente.

6. Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables.

7. El exceso de horas trabajadas sobre la jornada en cómputo anual se distribuirá de la siguiente forma: cuatro horas a disfrutar en la fecha que decida la Dirección de la Empresa y un día de libre disposición a elegir por cada persona trabajadora.

8. La distribución de las horas de trabajo, en cómputo anual, se hará en el correspondiente calendario laboral. Los centros de trabajo o unidades productivas de los mismos podrán tener calendarios específicos, distintos del general, según sus necesidades.

9. Los viernes tendrán la flexibilidad necesaria en la jornada según necesidades de los respectivos centros de trabajo. Aquellas personas trabajadoras que, debido a las necesidades antes citadas, no puedan disfrutar la jornada continuada dentro del régimen general de los viernes, tendrán derecho a su disfrute en otro día. A tal efecto, cada centro de trabajo elaborará con la antelación suficiente relación de las necesidades a cubrir y personal afectado. La antelación mínima será de una semana.

10. En la semana de fiestas locales de cada centro de trabajo, la jornada podrá ser continuada siempre que en tal sentido, y de mutuo acuerdo, lo haya decidido la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores del centro de trabajo. En este caso, la recuperación de las horas trabajadas de menos se hará, como máximo, en las semanas anterior y/o posterior con un mínimo diario de recuperación de media hora.

Artículo 21. *Descanso laboral.*

1. Toda persona trabajadora tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos a excepción del personal de las plantas de producción y *call centers* que se regirán por lo acordado en los respectivos calendarios laborales.

2. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir, cuando menos, doce horas.

Artículo 22. Vacaciones retribuidas.

1. El personal disfrutará de veinticinco días considerados como laborables en el calendario de su centro de trabajo, salvo las personas trabajadoras mayores de sesenta años de edad, que tendrán un día de vacaciones adicional a los anteriores (se publicará anualmente el calendario laboral específico para este colectivo de personas mayores de sesenta años). Estos días de vacación serán distribuidos a voluntad de la persona trabajadora, siempre que no exista perjuicio para el servicio. En el caso de que la Dirección estime que existe perjuicio, negociará con el Comité de Empresa/Delegados de Personal la posible solución. Si a pesar de todo no se llegase a un acuerdo, la persona trabajadora podrá acudir a la jurisdicción competente. De esta vacación, como mínimo, doce días laborables habrán de disfrutarse ininterrumpidamente.

Si, a petición de la Dirección, del período vacacional se disfrutan quince días seguidos entre el 1.º de enero y 31 de mayo, o de 1.º de octubre a 30 de noviembre, se incrementarán las vacaciones en un día, y en caso de que todas las vacaciones se disfruten seguidas dentro de las fechas indicadas, el incremento total alcanzará los dos días.

2. Una vez publicado el cuadro de vacaciones cualquier modificación habrá de ser de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección. En caso de no haber acuerdo se respetará lo establecido en el cuadro de vacaciones.

3. Cuando dentro de un servicio se produzca coincidencia de fechas para el disfrute de las vacaciones y la Dirección considere que esta circunstancia no se puede dar, se resolverá en primera instancia por acuerdo entre los interesados, y si éste no se produjese, mediante turno de rotación, comenzando éste por el más antiguo en la empresa.

Dadas las dificultades para organizar las vacaciones del personal de ciclo continuo, el Comité de Empresa/Delegados de Personal, mediará entre las personas trabajadoras y la Dirección con el fin de conseguir el acuerdo.

4. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico. De modo excepcional y por necesidad, las vacaciones pendientes de disfrutar a 31 de diciembre podrán disfrutarse durante el primer trimestre del año siguiente.

5. Las personas trabajadoras ingresadas o reincorporadas a la plantilla después del 1 de enero del año en que se consideran las vacaciones, disfrutarán el número de días proporcional al tiempo entre la fecha de alta y el 31 de diciembre.

6. La persona trabajadora que cese antes del 31 de diciembre tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente a los meses trabajados, incluido el de su cese. Si hubiese disfrutado días en exceso se le deducirán por su valor en la liquidación y si le faltaran por disfrutar le serán abonados.

7. En caso de incapacidad temporal durante el período de vacaciones por contingencias distintas a las señaladas en el apartado siguiente, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar posteriormente los días en que haya permanecido de baja y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario vacacional de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, el descanso por cuidado de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del descanso maternal, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO V

Licencias, excedencias y desplazamientos

Artículo 23. *Licencias.*

Avisando con la posible antelación, la persona trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo y en los casos siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida. El disfrute del permiso podrá realizarse bien a continuación de la fecha del matrimonio o constitución de la pareja de hecho o bien en otra fecha posterior, siempre y cuando se disfrute de manera continuada y estos quince días naturales se encuentren dentro del año en el que se produzca el matrimonio o constitución de la pareja de hecho, con fecha límite máxima del 31 de diciembre de dicho año. El disfrute de estos quince días naturales de permiso en fecha distinta a la de celebración del matrimonio o constitución de la pareja de hecho se computará desde el día inicial de disfrute de este permiso, salvo que ese día sea no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso, el cómputo del mismo comenzará el primer día laborable según el calendario laboral de la persona trabajadora.

2. Cinco días por muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Excepto en el caso de muerte, estos cinco días podrán no ser consecutivos mientras permanezca la necesidad del cuidado de la persona convaleciente. En el caso de muerte, de los cinco días de permiso, se podrá disfrutar un día de manera no consecutiva para realizar trámites relacionados con el fallecimiento, dentro del período de los veinte días naturales siguientes a la fecha del fallecimiento.

3. En caso de hospitalización del cónyuge, o persona en situación de hecho asimilable, padres, hermanos o hijos, si las horas de visita coinciden con las de trabajo, la persona trabajadora dispondrá del tiempo necesario para efectuar la visita.

Previo aviso y justificación, se tendrá derecho, por el tiempo indispensable, a permiso retribuido para asistencia médica, tanto propia como de cónyuge e hijos a cargo menores de dieciocho años o personas mayores de edad discapacitadas, siempre que la consulta médica sea dentro de la jornada laboral de la persona afectada. Este permiso será aplicable en los casos de intervención ambulatoria que precise acompañamiento de otra persona por no poder valerse por sí mismo del cónyuge o pareja de hecho asimilable, padres o hijos menores de dieciocho años, siempre que coincida dentro del horario laboral de la persona trabajadora. Para acompañar a los demás familiares el permiso se considerará no retribuido.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor de doce meses durante dieciséis semanas, de las cuales, serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas posteriores al parto, a la resolución judicial de adopción o a la resolución administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, a jornada completa. Una vez transcurridas las semanas de disfrute obligatorio tras el nacimiento, la resolución judicial o la resolución administrativa, el resto de semanas se disfrutarán por semanas completas, bien de manera continuada o interrumpida, comunicando este hecho a la Dirección de Relaciones Laborales con, al menos, quince días de antelación a la fecha de inicio del disfrute. El disfrute de las semanas que no sean obligatorias tras el nacimiento, la resolución judicial o la resolución administrativa, se podrán disfrutar hasta que el menor cumpla doce meses. En la

expresión personas trabajadoras quedan incluidas tanto la madre biológica, como el progenitor distinto de la madre biológica, como a las personas trans gestantes. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, así como de los parientes políticos del mismo grado, en la fecha de celebración de la ceremonia. Cuando la ceremonia se celebre fuera de la provincia y las dificultades del viaje lo requieran, se podrá ampliar la licencia en un día más.

6. Un día laborable por traslado del domicilio habitual, y en caso de necesidad debidamente acreditada, un día más. Al objeto de aplicar un criterio homogéneo, la necesidad tendrá que acreditarse ante Relaciones Laborales.

7. Las horas necesarias sin sobrepasar 80 al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para, a tenor de la legislación vigente, obtener un título académico. El permiso será para realizar el examen no para prepararlo.

8. La mujer trabajadora que en la semana 39 de embarazo no haya dado a luz, podrá disfrutar dicha semana como permiso retribuido, previa presentación del certificado médico acreditativo de la semana de gestación. Si transcurrida dicha semana no hubiese dado a luz, deberá iniciar el descanso maternal. El descanso maternal será de dieciséis semanas, de las que serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto a jornada completa. Una vez transcurridas las semanas de disfrute obligatorio tras el parto, el resto de semanas se disfrutarán por semanas completas, bien de manera continuada o interrumpida, comunicando este hecho a la Dirección de Relaciones Laborales con, al menos, quince días de antelación a la fecha de inicio del disfrute. El disfrute de las semanas que no sean obligatorias tras el nacimiento se podrán disfrutar hasta que el menor cumpla doce meses.

9. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 8 anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

10. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo debido a razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito ofreciendo la empresa un plan alternativo que posibilite el ejercicio de la conciliación de ambas personas trabajadoras.

En el supuesto de que la persona trabajadora opte por acumular el disfrute de este permiso de lactancia en jornadas completas, el período de tiempo que se tendrá en cuenta para calcular el número de jornadas completas equivalentes será hasta que el menor cumpla diez meses.

11. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción diaria de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiseis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito ofreciendo la empresa un plan alternativo que posibilite el ejercicio de la conciliación de ambas personas trabajadoras.

En lo no previsto en este apartado se estará a la redacción del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

12. En el supuesto de que el ex cónyuge que tenga la custodia de hijos menores de doce años esté hospitalizado o con enfermedad grave, el ex consorte que no tenga la citada custodia tendrá derecho a tres días laborables de permiso retribuido para el cuidado de sus hijos.

13. Previo aviso y justificación, se tendrá derecho, por el tiempo indispensable, a permiso para la asistencia a procedimientos judiciales donde una de las partes del procedimiento sea la persona trabajadora, así como en los casos en que la persona trabajadora intervenga como testigo o perito, siempre y cuando haya mediado citación judicial para ello. El mismo derecho, previo aviso, justificación y por el tiempo indispensable, se tendrá para acompañar en la asistencia a juicio como parte implicada, testigo o perito, previa citación judicial al efecto, a hijos menores de dieciocho años.

14. Toda persona trabajadora podrá disfrutar, si así lo desea, de licencias no retribuidas hasta un máximo acumulado de quince días al año, que podrá ser ampliado a 30 si no hay inconveniente para el servicio.

15. De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente en cada momento, se recoge expresamente en este convenio colectivo el permiso retribuido de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso

se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Los permisos retribuidos recogidos en este artículo se computarán desde el día en que se produce el hecho que origina el permiso, salvo que ese día sea no laborable para el trabajador, en cuyo caso, el cómputo del mismo comenzará el primer día laborable según el calendario laboral de la persona trabajadora, salvo en el caso del permiso por matrimonio que, en todo caso, comenzará a computarse en la fecha de la celebración del mismo.

Artículo 24. *Excedencias.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La persona trabajadora que con excedencia superior a un año por nacimiento, adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, decidiese concluir antes de finalizar el primer año de la misma, podrá hacerlo teniendo derecho al reingreso inmediato en su puesto de trabajo si cursa la solicitud con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del año, contado a partir del nacimiento o fecha de resolución. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

1.bis También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2. Toda persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. La persona trabajadora tendrá derecho, a su elección, a reincorporarse en su centro de trabajo o en cualquier otro centro de la Empresa donde exista vacante y en puesto igual o similar al que ocupaba antes de la situación de excedencia. Si en el momento del reingreso no hubiere vacante en el centro de trabajo donde prestaba servicios antes de pasar a la situación de excedencia, podrá optar por esperar a que la haya sin reincorporarse a ningún otro centro.

Si al solicitar el reingreso no hay vacante en el grupo profesional de la persona trabajadora y sí en el inmediato inferior, aquélla podrá ocupar la plaza sin perder el salario del grupo profesional. Cuando la vacante sea inferior en más de un grupo profesional al propio del solicitante, pasará a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo. En ambos casos, tendrá prioridad para ocupar la primera vacante que

se produzca de su grupo profesional. También podrá esperar a que se produzca dicha vacante, sin reingresar hasta entonces.

4. El tiempo que dure la excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

5. Dará lugar a la situación de excedencia especial, sin que sea necesario tener una antigüedad mínima, cualquiera de las siguientes causas:

5.1 El desempeño de un cargo representativo, político o sindical, a nivel local, provincial, autonómico o estatal, si así lo pidiese el interesado, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiesen discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción laboral.

5.2 El reingreso deberá ser solicitado por la persona trabajadora, dentro de los dos meses siguientes al mes en que la circunstancia por la que se disfrutase de excedencia especial deje de existir; si no lo hiciera, causará baja definitiva en la empresa.

5.3 El tiempo de excedencia voluntaria especial se computará como activo a todos los efectos.

6. La solicitud de reingreso se comunicará a la Dirección con copia al Comité de Empresa/Delegados de Personal.

Artículo 25. *Desplazamientos.*

La empresa abonará los gastos correspondientes por desplazamientos, según anexo II, que no tendrán carácter retroactivo, comenzando su vigencia el día en que se firme el convenio colectivo.

CAPÍTULO VI

Régimen Retributivo

Artículo 26. *Incremento del convenio colectivo.*

Los incrementos pactados para el período 2024 a 2025 sobre los conceptos salario convenio, complemento convenio individual, plus individual y antigüedad tendrán los siguientes porcentajes:

1. Año 2024: 3,1 % sobre las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2023.
2. Año 2025: 2,8 % sobre las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2024.

Los demás conceptos de convenio tendrán el incremento que se indica para cada uno de ellos.

Con efectos de 1 de junio de 2023 se elimina el concepto complemento convenio de la tabla salarial del anexo I, sumándose el importe de dicho complemento en el concepto salario convenio, de acuerdo a las tablas salariales del citado anexo I. Todas las referencias realizadas en el texto del convenio a este concepto, se entenderán realizadas al salario convenio a partir del 1 de junio de 2023.

Quienes, como consecuencia de la implantación de los grupos profesionales, realizada en su día, tengan en el plus individual un importe por diferencia de salario base entre el anterior sistema de categorías y el actual de grupos profesionales (salario base categoría-salario base grupo profesional), tendrán derecho a que, como mínimo, la citada diferencia siempre se incremente en el porcentaje de incremento del salario convenio, no siendo nunca «a determinar». Igualmente, el complemento individual de convenio se incrementará en el mismo porcentaje de incremento del salario convenio, no siendo nunca «a determinar» ni compensable ni absorbible.

El incremento del plus individual de los grupos 5 y siguientes será a determinar por la Dirección.

Artículo 27. *Antigüedad.*

1. Las personas trabajadoras devengarán en concepto de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de trabajo en la empresa con un máximo de dos trienios y cinco quinquenios.

2. El valor del trienio será de 40,89 euros en 2024 y 42,03 euros en 2025; el del quinquenio, 81,82 euros en 2024 y 84,11 euros en 2025. Los citados importes se aplicarán a los vencidos y a los que vayan venciendo. El importe mínimo de los trienios y quinquenios será de un 5 % y un 10 %, respectivamente, sobre IPREM (Indicador público de rentas de efectos múltiples) vigente en cada momento.

3. La fecha inicial del cómputo será la del ingreso y se abonarán desde el mes en que se cumplan.

Artículo 28. *Plus individual.*

1. Las cantidades que la empresa libremente conceda o pacte por encima del salario establecido en convenio colectivo en atención a las características personales de las personas trabajadoras (competitividad, equidad, performance, etc.) o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de convenio colectivo.

2. En los cambios de grupo profesional se mantendrá, como mínimo, el 50 % del plus individual de la persona trabajadora, garantizado, en todo caso, el 50 % de la diferencia de la tabla salarial de ambos grupos.

Artículo 29. *Pluses por servicios de guardia.*

1. Al objeto de garantizar el buen funcionamiento de las instalaciones de los clientes, de los servicios que se les presten, así como las propias instalaciones de la empresa, se podrán fijar los servicios que sean necesarios para dicha finalidad. La prestación de cada servicio será de acuerdo con el tipo de servicio y necesidades del mismo y se realizará por las personas trabajadoras directa o indirectamente relacionadas con el mismo, quienes para su localización deberán llevar móvil o cualquier otro medio de comunicación.

2. El ámbito temporal de la prestación del servicio será desde la finalización de una jornada hasta el inicio de la siguiente, de modo que haya cobertura permanente para atender cualquier incidencia que pueda producirse. En función de necesidades específicas podrá establecerse otro ámbito temporal cuando organizativamente se estime más adecuado.

3. Básicamente, hay tres tipos de servicio:

3.1 Imaginaria logística.

Las personas trabajadoras de este servicio recibirán llamadas telefónicas para resolver incidencias cuya resolución se hace telefónicamente, sin realizar desplazamiento alguno.

La contraprestación económica por semana efectiva de imaginaria será de 83,35 euros en 2024 y 85,68 euros en 2025. Si el servicio se prestara por varios empleados, la anterior cuantía se distribuirá entre los mismos de modo proporcional al tiempo prestado por cada uno durante la semana. Se procurará que ninguna persona trabajadora haga más de dos semanas de guardia al mes.

3.2 Servicio veinticuatro horas.

Las incidencias de este servicio se comunicarán a los empleados que lo presten para su resolución, ya sea telefónica, telemática o con desplazamiento al lugar de la incidencia.

La contraprestación por la realización de este servicio será de 182,50 euros en 2024 y 187,61 euros en 2025, por semana efectiva de guardia. Si el servicio se prestara por varios empleados, la anterior cuantía se distribuirá entre los mismos de modo proporcional al tiempo prestado por cada uno durante la semana. Si fuese necesario realizar desplazamiento, adicionalmente, se percibirán las horas extras realizadas para la resolución de la incidencia. Se procurará que ninguna persona trabajadora haga más de dos semanas de guardia al mes.

3.3 Servicio astreinte.

En este servicio, propio de las plantas de producción, las incidencias se resolverán bien de modo telefónico, telemático o con desplazamiento al lugar de la incidencia. Asimismo, en los días no laborables, cuando la planta está sin personal, para verificar el buen funcionamiento de las instalaciones deberá realizarse visitas cuya frecuencia será establecida en cada planta por la dirección correspondiente. La persona que ostente el 1.º imaginaria según el calendario de guardias de la planta percibirá el importe equivalente a un corretorno por cada día no laborable, salvo acuerdo en contrario pactado para cada uno de los centros de trabajo.

La contraprestación por la realización de este servicio será de 2,06 euros en 2024 y 2,12 euros en 2025 por hora efectiva de guardia. Si fuese necesario realizar desplazamiento, adicionalmente, se percibirán las horas extras realizadas para la resolución de la incidencia. Si el transporte no fuese facilitado por la empresa, se liquidarán los kilómetros realizados para tal desplazamiento al precio kilómetro vigente en convenio. En el caso de llevar a cabo las visitas a planta descritas en el párrafo primero, cada una de estas visitas generará como descanso compensatorio el valor de media hora tipo por 1,65. Se procurará que ninguna persona trabajadora haga más de dos semanas de guardia al mes.

Artículo 30. *Otros pluses.*

1. Por cada noche trabajada se percibirá un 35 % sobre el Salario Convenio que tenga la persona trabajadora. A las personas en alta el 1 de enero de 2013 se les respetará la cuantía que por este concepto percibían en el año 2012.

2. En la fabricación a turno ininterrumpido en Centrales de Líquido, HPN e Hidrógeno, el personal que tenga establecidos corretornos con los descansos compensatorios por los sábados, domingos o festivos que deba trabajar, percibirá 36,90 euros en 2024 y 37,93 euros en 2025 por cada sábado, domingo o festivo trabajado. A estos efectos, se entiende por corretorno la jornada ordinaria de trabajo que de modo efectivo se trabaje en sábado, domingo o festivo de acuerdo con el calendario laboral del centro.

3. El personal de fabricación en turno continuo percibirá el importe de media hora calculada sobre el valor hora tipo sin recargos, por cada día trabajado. Este personal disfrutará los descansos legales de la jornada vigentes en cada momento.

4. Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa se vean obligadas a trabajar las noches del 24 o 31 de diciembre, percibirán como compensación la cantidad de 198,52 euros en 2024 y 204,08 euros en 2025, por cada uno de estos días.

5. Quienes el día 24 o 31 de diciembre presten el servicio de veinticuatro horas, imaginaria logística o astreinte percibirán una compensación de 24,52 euros en 2024 y 25,89 euros en 2025.

6. Por cada día de vacaciones se percibirá en concepto de prima de vacaciones el promedio día de lo percibido en los tres meses anteriores al mes de disfrute vacacional por los conceptos corretornos, nocturnidad, compensación descanso, astreinte, servicio veinticuatro horas e imaginaria logística. El promedio día se calculará dividiendo el importe total acumulado de dichos conceptos entre 63.

7. Plus *onsite*: se crea con efectos de 1 de enero de 2022 un plus para los puestos de trabajo que no permitan la realización de trabajo a distancia. Dicho plus tendrá una

cuantía anual de 98,98 euros brutos en 2024 y 101,75 euros brutos en 2025, que se abonará en un único pago en la nómina de diciembre de cada año, a prorrata del tiempo en que la persona trabajadora haya ocupado dicho puesto de trabajo durante el año.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas extraordinarias sólo se podrán realizar en casos excepcionales, de acuerdo con la Legislación vigente y por indicación de un superior, expresamente autorizado por la Dirección para tomar la decisión. En el supuesto de fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, las horas extras serán obligatorias en los términos legalmente previstos.

2. El importe de la hora extraordinaria de cada persona trabajadora se ajustará a la fórmula siguiente: salario hora tipo por 1,55. El valor de la hora tipo tendrá como dividendo: (salario convenio más complemento convenio más complemento individual de convenio más plus individual más antigüedad) por quince y como divisor 1.700 horas.

3. Preferentemente las horas extra se disfrutarán mediante tiempo de descanso con incremento del 65 %, a disfrutar en fecha que será determinada por acuerdo de la persona trabajadora con la Dirección. De no compensarse con tiempo de descanso se percibirán con un recargo del 55 %. De mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y responsable correspondiente, se podrá optar entre disfrutar el 100 % y cobrar el 55 %, o viceversa.

4. Se informará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número de horas extra realizadas, especificando sus causas.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora.

5. La Dirección, conjuntamente con el Comité de Empresa/Delegados de Personal, seguirá la evolución de las horas extraordinarias en la empresa, en orden a su posible reducción.

La Dirección procurará la reducción de horas extras en todos los centros de trabajo.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

Habrà cuatro pagas extraordinarias pagaderas, respectivamente, en los meses de abril, julio, septiembre y noviembre. El importe de la paga extra de firma de convenio (paga de septiembre) será de 330 euros brutos en 2024 por el período de devengo al completo y de 689,24 euros brutos en 2025 por el período de devengo al completo. En caso de devengo inferior a la anualidad correspondiente, se percibirá a prorrata del período efectivamente devengado.

El período de devengo de las pagas extraordinarias es: La paga extra de abril entre el 1 de mayo de un año y el 30 de abril del siguiente; la extra de julio, en el período comprendido entre el de 1 de julio de un año y el 30 de junio del siguiente; la extra de firma de convenio, en el período comprendido entre el de 1 de septiembre de un año y el 31 de agosto del siguiente; la extra de noviembre, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. La fecha de pago será la misma en que se abone el mes correspondiente.

Artículo 33. *Ayuda guardería.*

Aquellas personas trabajadoras que tengan hijos entre cero y tres años podrán solicitar cheques guardería como retribución flexible.

Artículo 34. *Premio de vinculación.*

A los veinte años de servicio la persona trabajadora recibirá una paga extraordinaria, y a los treinta y cinco, dos pagas y media, calculadas a razón de salario convenio, complemento de convenio, complemento individual de convenio, antigüedad y plus individual.

En caso de jubilación o invalidez anterior a los treinta y cinco años de servicio, con más de diez años de antigüedad y menos de veinte, percibirá la parte proporcional que le corresponde de una paga en relación a sus años de servicio, y el personal que haya rebasado los veinte años percibirá la parte proporcional que le corresponde de dos pagas y media, en relación con los años de servicio a partir de los 20. Este mismo derecho corresponderá al cónyuge o hijos y padres a su cargo, en caso de fallecimiento de la persona trabajadora.

Artículo 34 Bis. Profit Sharing.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, tienen, con carácter anual y coincidente con el año natural, un objetivo de producir determinados resultados de compañía. En el mes de abril del año siguiente, se verificará si se ha producido un exceso sobre el objetivo indicado y de producirse, se fija un reparto de un 20 % del exceso sobre dicho objetivo. Este reparto, denominado «Profit Sharing», consistirá en un pago lineal del mismo importe en la nómina del mes de mayo del año siguiente al que se produzca dicho exceso, pago a realizar entre las personas trabajadoras que formasen parte de las plantillas de las empresas a 31 de diciembre del año en que se produzca dicho exceso sobre el objetivo. Sobre este concepto se llevará a cabo la verificación de exceso sobre el objetivo en el mes de abril, procediéndose al abono, en su caso, en el mes de mayo de cada uno de los años de vigencia de este presente convenio.

Artículo 35. Anticipos.

La persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de anticipos de hasta un 90 % sobre la primera mensualidad que podrá hacerse extensivo a la primera paga extraordinaria. Se procurará solicitar un solo anticipo por mes.

CAPÍTULO VII

Conceptos sociales y plan de previsión social

Artículo 36. Complementos de enfermedad, accidente y nacimiento de menor.

La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes hasta el 100 % del salario fijo de la persona trabajadora. Adicionalmente, en las plantas de producción, y las personas trabajadoras que formen parte del colectivo de instalaciones y mantenimiento que cobren el concepto de servicio veinticuatro horas y del colectivo de logística vrac que cobren el concepto imaginaria logística, abonará el 50 % del promedio, de los tres meses anteriores a la fecha de baja o descanso por nacimiento, de los conceptos que integran la prima de vacaciones. En el supuesto de que la prestación de la seguridad social sea superior al 100 % del salario fijo se percibirá la prestación.

Los complementos hasta el 100 % del salario se abonarán siempre que el absentismo por los conceptos de enfermedad y accidente sea inferior al 3 %, salvo las enfermedades de duración superior a seis meses en las que se abonará siempre.

El control de esta prestación corresponde a la Dirección, de tal forma que si ésta considera que no existe motivo suficiente para la falta de asistencia al trabajo, retirará el complemento, de acuerdo con dictamen médico o prueba pertinente, percibiendo la persona trabajadora únicamente la prestación de la Seguridad Social o Mutua a que tenga derecho.

Si la persona trabajadora rechazase o dificultase la visita del facultativo enviado por la empresa para la oportuna comprobación, perderá automáticamente la prestación.

Artículo 37. Ayuda de comida.

La empresa abonará en concepto de subvención comida, únicamente por día efectivamente trabajado en jornada partida, la cantidad de 11,30 euros en 2025, mediante ticket de comida, o documentos similares. Si en la jornada desplazada hubiese que trabajar por la tarde, el importe de la comida será de 14,85 euros en 2025, sustituyéndose el valor del ticket habitual por esta cuantía. No se percibirá esta subvención los días en que se tenga derecho a liquidar manutención por gastos reembolsables por desplazamientos.

La entrada en vigor de este concepto será a partir de la firma del convenio o revisión salarial.

La Dirección procurará que las personas trabajadoras tengan medios de calentar sus propias comidas y local adecuado para ello.

Artículo 38. Plan de previsión social complementaria.

El Plan de Previsión Social establecido en el presente artículo tiene dos regímenes diferentes en función de que la fecha de contratación haya sido anterior o posterior a 1 de abril 1988, respetando el régimen de prestación definida vigente en el anterior convenio colectivo para el personal contratado antes de 1 abril 1988 e introduciendo un nuevo régimen de aportación definida para las incorporaciones realizadas desde la citada fecha.

Contrataciones posteriores a 31 de marzo 1988:

Todas las personas trabajadoras contratadas a partir de 1 de abril 1988 están incluidas en el plan general de previsión social complementaria en los términos contemplados en el Reglamento del Plan de Previsión Social a favor de los Empleados de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU, unido a este convenio colectivo como anexo IV.

Contrataciones anteriores a 1 abril 1988:

Las personas trabajadoras que a 31 de marzo de 1988 hubieran estado de alta en la Empresa Sociedad Española del Oxígeno, SA, y continúen hasta su jubilación en cualquiera de las empresas a que se refiere el ámbito funcional del presente convenio, podrán jubilarse, con un mínimo de diez años de servicio, el último día del mes en que puedan acceder al sistema público de pensiones y ser beneficiarias de una prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva. No obstante lo anteriormente expuesto, por razones técnicas u organizativas, la Empresa podrá demorar, por el tiempo mínimo imprescindible, la jubilación de aquellas personas trabajadoras que desempeñen funciones reconocidas de mando o dirección en la organización de la Empresa. Perderá su derecho a pensión de la Sociedad el personal que teniendo derecho en el sistema público de pensiones a una prestación económica por jubilación contributiva no acepte la propuesta de jubilación que le presente la Empresa. Aceptada la propuesta se extinguirá el contrato de trabajo en la fecha fijada, con derecho a percibir la pensión de jubilación a cargo de la Sociedad, en la cuantía que se fije en ese momento, que no sufrirá variaciones posteriores, salvo el incremento pactado para la pensión de empresa.

La citada pensión se pagará, en todo caso, desde el inicio de la percepción de la prestación pública de jubilación, por la compañía aseguradora con la que la empresa haya exteriorizado el compromiso por pensiones mediante contrato de seguro no imputado.

No tendrá ningún derecho a pensión de la Sociedad el personal contratado o subrogado a partir del 1 de abril de 1988, incluyéndose expresamente en este apartado aquellas personas trabajadoras que habiendo sido contratadas o incorporadas a la

Empresa con posterioridad a 31 marzo 1988 se les haya reconocido antigüedad igual o anterior a dicha fecha.

La pensión de la empresa será equivalente al 21 % del último salario efectivamente percibido a la fecha de jubilación, en cómputo anual, por los conceptos de sueldo convenio, complemento de convenio, complemento de convenio individual, plus individual y antigüedad, menos el importe de la antigua firma de convenio, que asciende a 2.422,94 euros, que estaba excluida del cálculo y que se integró en el complemento de convenio a partir del convenio de los años 2013 a 2015. Para el personal contratado entre el 1 de enero de 1982 y el 31 de marzo de 1988, el porcentaje del 21 % se reducirá en un punto por cada año de antigüedad que falte para completar los veinticinco años. La pensión total de jubilación a percibir por la persona trabajadora, sumadas la de la empresa y la del sistema público de pensiones, no podrá superar el 100 % del último salario por los conceptos expresados. La cuantía de la pensión así fijada no sufrirá variación alguna con posterioridad a su reconocimiento al tiempo de la extinción del contrato de trabajo, salvo el incremento que se detalla a continuación.

El incremento de la pensión de empresa, para todo el colectivo que tenga derecho a la misma, será durante doce años el 1 %.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora jubilada, su cónyuge, siempre que el matrimonio se hubiera celebrado antes de pasar a la situación de jubilación, si no contrae matrimonio, no está en activo, ni disfruta de pensión propia, tendrá derecho al 60 % de la pensión de la Sociedad que venía disfrutando la persona jubilada. La revalorización de esta pensión de viudedad será durante diez años el 1 %.

Si el montante de las pensiones consideradas en el presente régimen superara un año el 16 % de la masa salarial, se realizará el ajuste necesario sobre las pensiones causadas a partir del 1 de abril 1988.

El personal que tenga derecho a pensión de jubilación 21 %, a cargo de la Empresa, igualmente tendrá derecho a percibir en el mes siguiente al de la baja una indemnización, exceptuando a prejubilados, de acuerdo con el baremo que se indica a continuación, y si la cantidad resultante no llega a la expresada en la garantía correspondiente percibirá ésta en lugar de la resultante por baremo.

A) Baremo indemnizatorio.

a) Baremo.

Edad	Cálculo de la indemnización	Hasta un máximo de
61 años o más	Salario anual $\times$ (0,55 / 20) $\times$ años antig.	Salario bruto anual fijo $\times$ 0,55

b) Garantía:

Edad	Cálculo de la Indemnización	Hasta un máximo de
61 años o más	876,71 $\times$ años antigüedad	23.279,88 € en 2024 y 23.922,46 € en 2025

Esta garantía se incrementará cada año en el mismo porcentaje que la tabla de convenio.

Artículo 39. *Indemnizaciones por fallecimiento o invalidez.*

La empresa tiene contratada con una compañía de seguros una póliza de Seguro de Grupo Vida a favor de sus personas trabajadoras para la cobertura de las siguientes prestaciones:

Indemnizaciones de un montante equivalente al mayor de los dos siguientes parámetros: Base Imponible del Impuesto Renta Personas Físicas del año anterior o

salario bruto anual formado por los conceptos de salario convenio, complemento convenio, complemento convenio individual, antigüedad y plus individual, que será ponderado con los siguientes porcentajes:

1. 100 % para personas solteras, separadas, divorciadas o viudas sin hijos a cargo.
2. 150 % para personas casadas, ya sea con o sin hijos, o personas solteras, separadas, divorciadas o viudas que tengan a su cargo hijos, padres, hermanos menores o hermanos mayores discapacitados.
3. La suma así determinada se aumentará en un 25 % del parámetro que corresponda según apartado anterior, por cada hijo menor de veinticinco años o incapacitado a cargo de la persona trabajadora, sin que pueda exceder este porcentaje adicional del 100 % del parámetro correspondiente.

El pago de la indemnización por la compañía de seguros se hará conforme a lo legalmente previsto así como condiciones generales y particulares de la póliza. En el portal del empleado cada persona trabajadora tendrá certificado de la compañía aseguradora con el importe del capital asegurado y beneficiarios del mismo.

La indemnización a percibir será el 100 % del capital asegurado, cualquiera que sea la causa del fallecimiento o incapacidad. La incapacidad cubierta es la permanente total, permanente absoluta y gran invalidez.

Artículo 40. *Bolsa de préstamos sociales.*

Se crea una bolsa de préstamos sociales a favor de las personas trabajadoras que pudieran necesitarlos, siendo la aportación de la empresa 90.000 euros. Los préstamos devengarán el interés legal del dinero vigente en cada momento. La cuantía máxima del préstamo por petionario será de 12.000 euros y el plazo de amortización, hasta cinco años. La administración de esta bolsa será a cargo de una comisión de préstamos nombrada al efecto.

Artículo 41. *Asignación por hijo discapacitado.*

Las personas trabajadoras en alta en la Empresa tendrán derecho a percibir mensualmente la cantidad de 230 euros brutos en 2024 y 240 euros brutos en 2025, por hijo discapacitado, siempre que por dicha discapacidad estén percibiendo la correspondiente prestación de la seguridad social.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 42. *Régimen disciplinario.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa en la tipificación de las faltas graves y muy graves.

Las sanciones se comunicarán por escrito al interesado con copia al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 43. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada o adelanto en la salida.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

– El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

– Pequeños descuidos en la conservación del material.
– No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
– No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
– Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

– Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
– El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

– La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

– Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 44. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

– Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

– Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
– No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

– Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
– La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

– Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
– Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
– La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

– Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

– La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

– La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

– El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

– Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de doce meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

Artículo 45. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta.
- Desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el art.º 60.13 anterior.
- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
- El acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal

incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 46. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección la facultad de imponer sanciones, en los términos estipulados en el presente convenio.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa/Delegados de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada.

Artículo 47. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en todo caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Artículo 48. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección para sancionar caducará para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Derechos de representación y acción sindical

Artículo 49. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

1. Son funciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal:

- a) Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y de la Seguridad Social y Empleo, así como los pactos entre las personas trabajadoras y la Dirección.
- b) Atender las reclamaciones que las personas trabajadoras hagan por escrito.
- c) Denunciar ante los Organismos competentes las irregularidades denunciadas a la Empresa y no corregidas por ésta.
- d) Informar a sus representados de todos los temas que directa o indirectamente puedan tener repercusión sobre las relaciones laborales establecidas en el presente convenio colectivo.
- e) Observar secreto profesional, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en todo lo que se refiere al presente artículo, apartados 2, 3 y 4.

2. Competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

2.1 El comité de empresa o delegado de personal tendrán derecho a ser informados y consultados sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario a los representantes de las personas trabajadoras, a fin de que éstos tengan conocimiento de una cuestión determinada y puedan proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes de las personas trabajadoras sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte de los mismos.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, la empresa y el comité de empresa o delegado de personal actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de las personas trabajadoras.

2.2 El comité de empresa o delegado de personal tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

2.3 También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

3. El comité de empresa o delegado de personal, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
- d) Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

4. El comité de empresa o delegado de personal tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser

informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

5. El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por la empresa al comité de empresa o delegado de personal, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de las personas trabajadoras proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de las personas trabajadoras, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen a la empresa al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité o delegado pueda ser conocido por la empresa a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa o delegado de personal deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa o delegado de personal tendrá también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- b) Participar, como se determina en este convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

- c) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Cuando la empresa concierte un contrato de ejecución de obra o prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de las personas trabajadoras.

9. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en las normas legales o reglamentarias.

Artículo 50. *Vida sindical.*

1. Para garantizar el libre ejercicio de sus funciones, los miembros de los Comités de Empresa o Delegados del Personal dispondrán de:

- a) Local adecuado aunque no sea de uso exclusivo, en el que puedan reunirse y comunicarse con las personas trabajadoras en el propio centro de trabajo.
- b) Treinta horas mensuales remuneradas para emplearlas, dentro o fuera de la empresa, en el desempeño de sus funciones sindicales. En los primeros diez días de cada mes se entregará a las organizaciones sindicales correspondientes, relación nominal del crédito horario consumido en el mes anterior por sus afiliados.
- c) Quince días laborables al año de permiso sin sueldo para el ejercicio de sus funciones sindicales, fuera de la empresa, previa comunicación de los interesados, con antelación mínima de dos días y siempre que no exista perjuicio grave para el servicio.

2. El tiempo utilizado en reuniones a iniciativa de la Dirección no se contabilizará para los efectos previstos en el punto b) del apartado 1.

3. Para cualquier sanción a un miembro de un Comité de Empresa o Delegados de Personal, se tendrá que instruir un expediente contradictorio, que interrumpirá por un plazo no superior a un mes, las prescripciones fijadas en el artículo 48 del convenio. Se iniciará por la Dirección y se cursará al interesado con expresión circunstanciada de los hechos que lo motivaron. El expedientado, en el plazo de los cinco días siguientes, podrá unir al expediente cuanto en su descargo estime oportuno, y a la vez, proponer las pruebas cuya práctica interesa.

Estas pruebas habrán de tener lugar dentro de los diez días siguientes al de su proposición.

Concluido el expediente, el Comité de Empresa/Delegados de Personal, lo estudiarán y dictaminarán, de acuerdo con los argumentos presentados y la legislación vigente, si estiman pertinente la sanción.

4. Si el Comité de Empresa/Delegados de Personal quedaran reducidos a los 2/3 o menos de los elegidos en las últimas elecciones, se convocarán nuevas elecciones en el centro de trabajo.

5. Derecho de reunión: De acuerdo con la normativa vigente, las personas trabajadoras podrán reunirse en el centro de trabajo, fuera de las horas laborales y sin que ello afecte al proceso productivo, para tratar asuntos de interés laboral común que afecten a la empresa.

6. La asamblea de centro de trabajo se convocará por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando:

- a) Lo decida la mayoría simple del Comité de Empresa/Delegados de Personal.
- b) Lo solicite el 25 % de la plantilla del centro de trabajo.

7. Las centrales sindicales legalmente constituidas, dispondrán de tablón de anuncios de uso no exclusivo y podrán cobrar las cuotas a sus afiliados sin perjuicio para el servicio. La empresa descontará las cuotas de la nómina, ingresando su importe en la cuenta del sindicato correspondiente, previa petición de la persona trabajadora formalizada por carta en los términos legales.

Las centrales con más de un 20 % de afiliados en el centro de trabajo, dispondrán de local para celebrar sus reuniones fuera de la jornada laboral.

8. El Comité de Empresa/Delegados de Personal podrán convocar asambleas informativas en sus centros de trabajo a razón de 1/4 de hora semanal dentro de la jornada de trabajo, inmediatamente antes de finalizar la misma, mientras se realizan las negociaciones del convenio colectivo.

9. A petición de la parte social de la CVIC, podrá celebrarse una reunión restringida de representantes del Comité de Empresa/Delegados de Personal en el curso del año, y otra igualmente restringida para información de los acuerdos de convenio, antes de su firma.

Artículo 51. *Garantías Sindicales.*

Las horas de los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa podrán ser acumuladas dentro de un mismo centro de trabajo en uno o varios representantes, comunicando previamente a la Dirección los términos de la acumulación y el plazo de vigencia, que no será inferior a un año.

Se podrá ceder individualmente el crédito horario a la Sección Sindical a razón del 50 %. Para la efectividad de dicha cesión será necesario que se comunique previamente a la Dirección de Relaciones Laborales el importe de las horas cedidas para todo el año.

Artículo 52. *Acción Sindical.*

Se tendrá en cuenta la Ley Orgánica de Libertad Sindical para regular las relaciones de los Sindicatos con la Empresa. Las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio reconocen el papel de los sindicatos debidamente implantados en la empresa para el adecuado tratamiento de las relaciones con las personas trabajadoras.

Los sindicatos ostentarán el régimen jurídico que se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán constituir Secciones Sindicales en los términos establecidos en la misma y serán considerados interlocutores válidos para negociar con la Dirección de la empresa.

La sección sindical nacional se podrá reunir un máximo de cinco veces al año con cargo a la Empresa, coincidiendo al menos cuatro de ellas con las reuniones de la CVIC.

CAPÍTULO X

Comisión paritaria y procedimiento de solución de conflictos

Artículo 53. *Comisión de vigilancia e interpretación del convenio.*

1. Tendrá como función la mediación en los conflictos que se deriven de la aplicación o interpretación del convenio, incluidos los de concurrencia con otros pactos o acuerdos colectivos, que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, en los ámbitos de aplicación del presente Convenio.

Asimismo, tendrá la función de vigilancia del cumplimiento tanto del convenio como de los pactos extra estatutarios.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

2. En la CVIC se coordinarán los problemas que se planteen en los diferentes centros de trabajo que no fueran solucionados por los Comités de Empresa/Delegados de Personal, para su estudio y posible solución. Dichas peticiones se cursarán a través de los Comités de Empresa/Delegados de Personal.

3. Estará formada por representantes de las personas trabajadoras y de la Dirección, eligiendo un secretario cada parte.

4. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán libremente designados por cada una de las partes.

5. Podrá convocar las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación cualquiera de las partes que la integran, a través de sus secretarios. Estas tendrán lugar en Madrid, a no ser que, como consecuencia de los temas a tratar, que deberán comunicarse en la convocatoria, sea aconsejable, por operatividad, celebrarlas en otro centro de trabajo.

6. Los desplazamientos de los representantes de los trabajadores para acudir a las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, tendrán el carácter de necesidad laboral.

7. En tanto se constituye, funcionará como tal la Comisión Negociadora del presente convenio.

8. La empresa comunicará al secretario de la parte social de la CVIC las contrataciones que se formalicen en los distintos centros de trabajo.

9. La CVIC se reunirá obligatoriamente, como mínimo, una vez cada tres meses.

Artículo 53 bis. Procedimiento de solución de conflictos.

Si tras la mediación de la comisión de vigilancia e interpretación del convenio subsiste el desacuerdo, a los efectos del artículo 85-3 c) del Estatuto de los Trabajadores, podrá someterse la desavenencia a las reglas y procedimientos establecidos en el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC), suscrito entre UGT y CCOO y CEOE y CEPYME. Lo mismo será de aplicación en los supuestos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Seguridad, salud laboral y medio ambiente

Artículo 54. Seguridad y salud laboral.

La prevención de la seguridad y salud de las personas trabajadoras se hará de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, disposiciones concordantes y principios generales de seguridad y salud establecidos por la empresa en cada momento.

A) Principios generales.

– El fin último de la Seguridad es proteger la salud de las personas trabajadoras, su bienestar la integridad de las instalaciones, siendo tarea de todos hasta el punto de ser una condición de empleo.

– Objetivo permanente de Cero Accidentes.

– Investigación de todos aquellos accidentes e incidentes que se produzcan cuando la gravedad lo requiera.

B) Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

La Dirección de la Empresa llevará a cabo la actuación preventiva de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, llevando a cabo, entre otras, las siguientes prácticas y acciones:

- Evaluación de Riesgos (análisis de los riesgos, evaluación y elección de medidas preventivas) y su actualización permanente.
- Planificación de la acción preventiva a fin de eliminar, controlar y reducir los riesgos.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a reconocimientos médicos genéricos y a la vigilancia de la salud, inicial y periódica, en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 y concordantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La información dimanante de esta vigilancia respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

C) Representación de las personas trabajadoras en seguridad y salud laboral.

– Cada una de las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio tendrá sus propios órganos de representación. Las personas trabajadoras participarán en los términos legalmente previstos, estando representadas, según corresponda, a través de Delegados de Prevención, Comités de Seguridad y Salud y Comité Intercentros de Seguridad y Salud Grupo AL.

– El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Grupo Air Liquide, será el órgano paritario competente en todos los aspectos que afecten a más de una empresa del grupo, entendiéndose por tal, a los efectos de este convenio, el formado por las empresas AL Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU.

– Asimismo, será el órgano competente en todos los aspectos que afecten a más de un centro de cualquiera de las empresas del grupo siempre y cuando no exista representación de las personas trabajadoras o ésta delegue el tratamiento de estos temas en el comité intercentros de seguridad y salud del grupo AL.

– Este Comité estará formado por 12 miembros, 6 en representación de las personas trabajadoras y 6 en representación de la dirección de la Empresa. De modo ordinario, se reunirá, al menos, una vez cada tres meses.

– Entre otras, tendrá las siguientes facultades:

- Coordinación de criterios de los comités de seguridad y salud de las distintas empresas.

- Recibir información detallada y suficiente, para su participación, en cuantas decisiones, planes o programas se adopten en las empresas en materia de prevención de riesgos, pudiendo realizar las visitas que estime convenientes.

- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, evaluación de riesgos y medidas correctoras, así como las actuaciones y programas del servicio de prevención, en su caso. Asimismo, podrá emitir informes de valoración para que la Dirección de la Empresa, a la hora de decidir sobre los diferentes asuntos planteados, los tenga en cuenta.

- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, es decir, accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, con la finalidad de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

D) Análisis de calidad del trabajo.

A través de la comisión correspondiente para el análisis de la calidad del trabajo, se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de las condiciones que afectan a los diferentes puestos de trabajo, tales como entorno laboral, estrés, carga de trabajo, nuevas tecnologías, acoso moral, etc.

Esta comisión será paritaria y se reunirá, de modo ordinario, una vez al año y de modo extraordinario cuando cualquiera de las partes lo solicite.

E) *Responsible care*.

Más allá del cumplimiento de la legislación vigente y de las disposiciones del presente convenio, la empresa se compromete a mejorar continuamente en el desempeño de las actividades de la industria química sobre seguridad, protección de la salud y del medio ambiente.

Artículo 55. *Equipo de trabajo*.

La empresa proveerá al personal cuyo trabajo así lo requiera, de equipos de ropa y protección individual. Asimismo, dotará al personal del material necesario para su higiene en el trabajo. En cada delegación habrá un responsable de la oportuna reposición de los equipos de trabajo.

Artículo 56. *Medio ambiente*.

La protección del medio ambiente es prioritaria y beneficiosa para el desarrollo eficaz de nuestras actividades, para las comunidades en las que la empresa está presente y para las personas trabajadoras. Todas las personas contratadas deberán respetar la normativa legal y del Grupo en materia de medio ambiente así como promover que la defensa del mismo se lleve a cabo en nuestras actividades.

CAPÍTULO XII

Plan de Igualdad

Artículo 57. *Plan de Igualdad*.

La empresa respetará en todo momento la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptará, con esta finalidad, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Los objetivos del plan de igualdad son:

1. En cuanto a contratación, tener un ratio equilibrado entre hombres y mujeres, tanto en general como en cuanto a tipo de contratos y grupos profesionales.
2. Eliminar los factores discriminatorios en los procesos de selección, primando criterios objetivos sobre subjetivos.
3. Política igualitaria en las extinciones de contratos.
4. Fomentar la formación equilibrada entre sexos, impartiendo formación específica en materia de igualdad de oportunidades.
5. En la promoción interna, en igualdad de condiciones de idoneidad, dar derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. Utilizar criterios de promoción objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de origen racial o étnico, edad, discapacidad, género, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
6. Utilizar criterios objetivos (competitividad, equidad, performance, etc.) para decidir los aumentos salariales, excluyendo discriminaciones. Por la prestación de un trabajo de igual valor se pagará la misma retribución, sin que pueda producirse

discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

7. Medidas de flexibilización y adaptación del tiempo de trabajo.
8. Conciliación de la vida laboral y familiar.
9. Evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta el sexo de las personas trabajadoras.
10. Proscripción del acoso a las personas que trabajan en la empresa.
11. Involucración de los órganos de representación del personal en la igualdad de oportunidades y de trato así como en la eliminación de todo tipo de acoso. Promoción de la participación femenina en dichos órganos de representación.

Artículo 57 Bis. *Medidas de fomento de la igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+.*

En los procesos de selección para el ingreso de nuevas personas trabajadoras se atenderá a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, pertenencia a colectivo LGTBIQ+, afiliación sindical, condición social o lengua.

Asimismo se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Las mismas consideraciones anteriores se aplicarán para la provisión de vacantes y ascensos.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral de las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos. Asimismo las empresas afectadas por el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Artículo 58. *Comisión pro-igualdad.*

Para el desarrollo y seguimiento del plan de igualdad así como para la evaluación de los objetivos alcanzados, se crea una comisión que será competente en todos los aspectos que afecten a la igualdad en el seno de la empresa. Dicha comisión estará formada por representantes de las personas trabajadoras y de la dirección de la Empresa, debiendo reunirse, como mínimo, una vez al semestre.

ANEXO I

Tabla Salarial

Tabla Salarial 2024

Grupo	Salario Conv.	Tot. Anual a 100 %	G. Tarifa
1	1.260,48	19.237,20	9
2	1.409,68	21.475,14	8
3	1.483,54	22.583,05	7
4	1.665,51	25.312,62	5
5	1.906,11	28.921,69	2
6	2.205,46	33.411,95	1
7	2.651,45	40.101,80	1
8	3.382,37	51.065,56	1
0	3.720,33	56.134,91	1

Tabla Salarial 2025

Grupo	Salario Conv.	Tot. Anual a 100 %	G. Tarifa
1	1.295,77	20.125,84	9
2	1.449,15	22.426,44	8
3	1.525,08	23.565,38	7
4	1.712,14	26.371,38	5
5	1.959,48	30.081,50	2
6	2.267,22	34.697,49	1
7	2.725,69	41.574,65	1
8	3.483,84	52.946,87	1
0	3.831,94	58.168,30	1

ANEXO II

Gastos de desplazamiento

Año 2025

Grupo Profesional	Alojamiento	Viaje	Manutención (importe máximo) - Euros
6, 7, 8 y 0.	4 estrellas.	Avión y ferrocarril: clase turista. Cama en cabina. Especial o doble.	Comida: 31,80. Cena: 23,32. Desayuno: 4,88. Total: 60.
Resto de Grupos.	3 estrellas.		

Dada la repercusión de la comida en los gastos de desplazamiento, se procurará, que el cargo presentado se ajuste a las cuantías reales incurridas cuando éstas sean inferiores al tope máximo pactado, recordando siempre la finalidad original para la que estos gastos de desplazamiento han sido concebidos.

En los supuestos en que, excepcionalmente, por causas ajenas a la persona trabajadora, el importe del desayuno, de la comida o de la cena sea superior a las cuantías establecidas, deberá compensarse el exceso, concepto a concepto, como máximo dentro del mes siguiente a la fecha del gasto excedido.

Los gastos de alojamiento y viaje se justificarán documentalmente.

En el caso de que no existan, en la plaza donde debe pernoctar una persona trabajadora, hoteles de la categoría que le corresponde, podrá pernoctar en los de categoría inmediata superior. Asimismo, cuando viajen en equipo personas de grupos diferentes, podrán alojarse en el mismo hotel correspondiente a la persona trabajadora de grupo superior.

El medio de transporte a utilizar será el fijado en cada momento en la política de gastos de viaje de la Empresa. Se procurará en todos los casos que los desplazamientos se realicen dentro de las horas de trabajo.

Se considerarán estancias de larga duración las superiores a un mes y serán estudiadas en cada caso.

La empresa concertará acuerdos con hoteles donde pueda alojarse la persona trabajadora, que no serán de categoría inferior a la señalada en el cuadro.

Cada día en que se pernocte fuera del propio domicilio, por exigencias del trabajo, se abonarán 9,80 euros en 2025, en concepto de gastos varios que figurarán en la casilla «Diversos» de la hoja de liquidación de gastos de viaje. El precio del Km. queda establecido en 0,467 euros en el año 2025. La tabla de gastos de desplazamiento entrará en vigor a partir de la fecha de firma del convenio o revisión salarial, en su caso.

La Dirección de la Empresa dotará a la persona trabajadora de los instrumentos de pago necesarios para atender este tipo de gastos.

ANEXO III

Clasificación profesional

1. Principios Generales

El sistema de clasificación profesional se basa en el puesto de trabajo como unidad básica en la que se estructura la organización y comprende un conjunto definido de tareas, deberes y responsabilidades desempeñadas habitualmente por una persona trabajadora.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se clasificarán en grupos profesionales. Los actuales puestos de trabajo se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo. De acuerdo con el artículo 22-2 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre las personas trabajadoras y especialmente entre mujeres y hombres.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desempeñen las personas trabajadoras.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todos los cometidos y tareas del grupo así como de aquellas otras que siendo auxiliares o complementarias sean básicas o integren parte del proceso del cual forman parte, sin

más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y demás requisitos de carácter profesional contemplados en los puestos de trabajo.

Los criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales serán en base a la ponderación, entre otros, de los siguientes factores de adscripción:

I. Conocimientos. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor se subdivide en dos subfactores:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía. Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimientos.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Los subfactores que comprende son:

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta la magnitud del puesto, la autonomía de acción del titular de la función, el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible

repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

2. Definición de Grupos Profesionales

Cada Grupo Profesional contiene la definición de los requerimientos comunes a todos los puestos incluidos en el mismo en cuanto a aptitudes profesionales, titulaciones mínimas exigidas y contenido general de la prestación.

Los criterios generales son:

Grupo profesional 1.

Se encuentran incluidas en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica salvo un período mínimo de adaptación.

Formación: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatoria.

En este grupo profesional se incluyen, entre otros, los puestos de trabajo que no precisen conocimientos concretos ni experiencia previa, como, por ejemplo:

- Transporte manual.
- Operaciones de carga y descarga, manual o con elementos mecánicos.
- Operaciones de limpieza.
- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas.

Grupo profesional 2.

Los puestos de trabajo de este grupo consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión y dependencia, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc.

Formación: La formación básica exigible es ESO.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a los puestos de trabajo que requieran un nivel bajo de conocimientos específicos y el cumplimiento de instrucciones concretas, como, por ejemplo:

- Mantenimiento básico de equipos e instalaciones.
- Almacenero.
- Esterilización de equipos.
- Ayuda en tareas de análisis o administración.
- Etiquetado, porteros.
- Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración o equivalentes.

Grupo profesional 3.

Están en este grupo aquellos puestos de trabajo cuyas funciones consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada bajo algún tipo de supervisión.

Formación: La formación básica exigible es ESO completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio.

En este grupo profesional se incluyen, entre otros, los puestos de trabajo de:

- Acondicionado de gases; revisión, selección y mantenimiento de envases de gases.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.
- Manejo de la carretilla; manipulación, prueba hidráulica y pintura de botellas.
- Trabajos de administración.
- Atención a clientela.
- Asistencia a ventas, soporte administrativo a fuerza comercial.
- Tareas de facturación o similares, informes, registro, cálculo y archivo.
- Funciones de gestión de pago y cobro.
- Grabación de datos mediante soporte informático.
- Tareas de profesional de oficios (electricidad, mecánica, pintura, etc.) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Puestos de logística consistentes en organizar los transportes secundarios a clientes, controlar la carga y descarga de camiones y retorno de rutas.

Grupo profesional 4.

Los trabajos de este grupo son aquellos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, conocimientos profesionales, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando, bajo algún tipo de supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudadas por otra u otras personas trabajadoras. Las funciones propias de este grupo requieren un mayor nivel de calidad y eficiencia que las del grupo 3, siendo dichos factores diferenciadores de iguales funciones que puedan realizarse en puestos de grupo profesional 3.

Formación: equivalente a Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional.

En este grupo profesional se incluyen, entre otros, los puestos de:

- Supervisión y control del proceso productivo.
- Mantenimiento de equipos e instalaciones, ya sean propias o de terceros.
- Tareas de electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Delineación.
- Logística, consistentes en garantizar la prestación del servicio de distribución vrac o botellas en las mejores condiciones de calidad, seguridad, eficacia y coste, organizando las rutas de entrega a los clientes sobre el territorio geográfico o producto asignado para satisfacción de las necesidades del cliente, realizando estudios sobre la mejora de la eficiencia de las flotas de camiones, revisiones periódicas legales, etc.
- Realizar la prestación de un soporte administrativo de calidad en la gestión de los clientes, realizando las actividades de atención al cliente, soporte comercial, gestión de datos, cobro y administración de facturación, entre otras funciones.
- Compradores no especializados.

Grupo profesional 5.

Se incluyen en este grupo la realización de tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, siendo necesario para ello una titulación universitaria, ya sea por exigencia legal o porque los conocimientos específicos propios del puesto requieran dicha formación. Asimismo, están comprendidas dentro de este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio o superior.

En este grupo se incluyen, entre otros, los puestos de trabajo de:

- Instalaciones de clientes consistentes en realizar, coordinar y controlar el diseño, montaje, mantenimiento preventivo y correctivo, así como puesta en marcha de las mismas con facultades legales para la redacción de proyectos y legalización de instalaciones.
- Compradores especializados.
- Confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Puestos de técnico de análisis de gases.
- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de personas de los denominados oficios clásicos (electricistas, mecánicos, pintores, etc.).
- Programador de informática.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos necesarios y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Vendedores especializados.
- Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción o envasado, con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.

Grupo profesional 6.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria, preferentemente de grado superior –completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional–.

Este grupo comprende, entre otros, los puestos cuya responsabilidad consiste en:

- Realizar el diseño y desarrollo de nuevos equipos e instalaciones, estudiando tanto los aspectos técnicos (diseño, cálculo, montaje, puesta en marcha y seguimiento) como económicos (viabilidad, costes, etc.), diseñar estándares técnicos de las instalaciones y procedimientos de actuación, colaborando con los grupos de trabajo internacionales, así como realizar puestas en marcha de las instalaciones complejas.
- Realización de funciones técnicas a nivel medio o superior, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración.

- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios.

- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.

- A nivel de administración, puestos que con personal a cargo coordinan toda la gestión administrativa de la delegación, facturación y cobro, seguimiento administrativo de la cartera de clientes de la misma, descubierto, exigible, asesoramiento y soporte al equipo de administración, apoyo al equipo comercial. En el área técnica, supervisión de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

- Supervisor/a de la red de ventas.

- Puestos de control de calidad farmacéutica y planificación y control del mantenimiento.

- Igualmente se incluyen en este grupo los puestos cuya responsabilidad es gestionar el desarrollo de la clientela actual y futura, implantar la política comercial a corto y medio plazo, identificar las necesidades del mercado y proponer la adaptación de los servicios o productos, etc.

Grupo profesional 7.

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas altamente especializadas, principalmente heterogéneas, de carácter técnico o profesional, con objetivos definidos y muy alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, con mínimo nivel de supervisión. Asimismo, funciones que tienen responsabilidad de mando, dirigiendo y coordinando un conjunto de personas trabajadoras con autonomía y responsabilidad dentro del área funcional en la que están adscritos.

Formación: Equivalente a titulación universitaria, preferentemente superior –licenciatura, ingeniería, medicina, etc.– completada con una dilatada experiencia profesional.

En este grupo se incluyen, entre otros, los siguientes puestos:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en unidades de tipo medio.

- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en unidades de tipo medio.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en áreas de tipo medio.

- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.

- Análisis de sistemas de informática.

- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

- Puestos de estudio y desarrollo de los mercados actuales, definición del plan de marketing para el desarrollo de mercado, colaboración con prescriptores, asociaciones de pacientes y sociedades científicas para el desarrollo de nuevos productos y/o servicios.

Grupo profesional 8.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un grado de autonomía muy alto, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias.

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos –de postgrado o doctorado– o con una dilatada experiencia profesional.

En este grupo se incluyen:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

Grupo profesional 0.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos, humanos y materiales, asumen la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones, o participan en su elaboración, que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos. Este grupo encuadra a los miembros del comité de dirección.

ANEXO IV

Acuerdo de Trabajo a Distancia y de desconexión digital

1. Ámbito de aplicación y modalidad de trabajo a distancia

El presente Acuerdo de Trabajo a Distancia (en adelante, «el Acuerdo»), será aplicable a las personas trabajadoras de las empresas Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SL, que cumplan con los requisitos establecidos en este «Acuerdo» y firmen un anexo contractual de trabajo a distancia. La modalidad de trabajo a distancia será la de teletrabajo, en los términos recogidos en la Ley 10/2021, de 9 de julio.

2. Colectivo elegible

El Colectivo elegible se determinará por un listado de puestos de trabajo decididos por la Empresa basado en criterios de organización del trabajo y desempeño colectivo. El trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo, tanto para la Empresa como para la persona trabajadora cuyo puesto de trabajo esté incluido en el listado de puestos teletrabajables, será voluntario, pudiendo cualquiera de ellas rechazar tal posibilidad. De esta forma, cuando la persona trabajadora ostente un puesto de trabajo incluido en el listado de puestos teletrabajables, podrá solicitar a la Empresa, mediante petición a la Dirección de RRLL, la posibilidad de realizar teletrabajo, a lo que la Empresa dará respuesta motivada. En el caso de respuesta afirmativa, la Empresa y la persona trabajadora firmarán un anexo contractual de trabajo a distancia, que deberá incluir los aspectos recogidos en el presente acuerdo. Asimismo, la Empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora que ostente un puesto de trabajo del listado de puestos teletrabajables la posibilidad de prestar servicios en régimen de teletrabajo sometido a los términos del presente acuerdo, pudiendo la persona trabajadora aceptar o rechazar este ofrecimiento.

No formarán parte del colectivo elegible los denominados puestos *onsite*, es decir, puestos de trabajo calificados como presenciales.

El trabajo a distancia es voluntario, tanto para la Empresa como para cada Persona Trabajadora. El Colectivo estará agrupado en dos categorías de puestos de trabajo a efectos del número de días presenciales en oficina:

- Puestos «Sedentary»: puesto de trabajo que requiere realizar la práctica totalidad de su trabajo dentro de un centro y no requiere desplazamientos constantes a otros centros y/o clientes, proveedores, etc.
- Puestos «Itinerary»: puesto de trabajo que, por las características de sus funciones, tienen relación con el cliente u otros centros de AIR LIQUIDE y requieren desplazamientos frecuentes.

No existirá esta clasificación en cuanto al número de días máximos de teletrabajo al año ni en cuanto a la compensación económica, que será única para todo el colectivo de personas trabajadoras que cuenten con anexo individual de trabajo a distancia debidamente firmado.

3. Número de días y horario

Teniendo en cuenta los colectivos mencionados en el epígrafe anterior, se acuerda un modelo mixto de trabajo presencial y trabajo a distancia, configurando un teletrabajo flexible y modulable basado en una bolsa de días de trabajo a distancia anual. El número de días máximo de esta bolsa será de noventa y ocho días al año. En cuanto al horario a cumplir en la situación de trabajo a distancia, se deberán cumplir los mismos horarios que se recogen en el convenio colectivo, al igual que si se tratase de trabajo presencial. En cuanto al calendario laboral, se aplicará a la persona trabajadora el calendario laboral del centro de trabajo al que esté adscrita.

4. Gestión de los días de trabajo a distancia

Para garantizar la distribución equilibrada de los días de trabajo a distancia a lo largo del año y con el objetivo de favorecer interacciones físicas entre el equipo y con la organización, se definen las siguientes reglas de trabajo presencial dentro del propio centro de trabajo:

- Puestos «Sedentary»: dos días a la semana.
- Puestos «Itinerary»: cuatro días al mes.

A nivel de equipo y en cuanto a la gestión de los días de trabajo a distancia y trabajo presencial, se dispondrá de herramientas y recomendaciones que gestionen en lo que se refiere a solicitudes de reserva de días de trabajo presencial la anticipación de la petición, así como la elección preferentemente rotativa de los días de la semana de trabajo presencial, de manera que no se elijan siempre los mismos días de esta, coordinado por el mánager.

5. Compensación

1. A efectos de compensación, la Empresa entregará a cada persona trabajadora, ordenador portátil o Tablet, teclado, ratón, teléfono móvil para uso de voz principalmente y uso de datos de manera circunstancial y, en caso de ser necesario y si el trabajador lo solicitase, pantalla y silla, así como el aseguramiento por parte de la empresa de que los mismos estén en un estado aceptable de uso. La Empresa garantizará el acceso a soporte informático (Help-Y o departamento IT) de las personas que trabajen a distancia.

2. Adicionalmente a lo anterior, se establecerá una compensación de los costes adicionales referidos a climatización (calefacción y aire acondicionado), iluminación e internet de 15,83 euros brutos al mes (equivalentes a 190 euros brutos anuales). Este concepto será pagadero en un único pago en el mes de diciembre de cada año, a prorrata del tiempo de vigencia en ese año del acuerdo individual de trabajo a distancia

de cada persona trabajadora. La herramienta que la Empresa elija para, entre otros aspectos, controlar el trabajo a distancia, incluirá los días de teletrabajo disponibles anualmente por cada persona trabajadora.

6. *Espacios de trabajo*

El empleado designará un domicilio desde el que trabajará a distancia de manera habitual. Este domicilio deberá contar con los suministros necesarios (luz, electricidad, internet, etc) y se requerirá conexión a internet con velocidad suficiente que necesariamente asegure la correcta conectividad de la persona trabajadora y asegure la correcta realización de sus funciones, siendo evaluada la zona habilitada de este domicilio a nivel de riesgos laborales con un cuestionario de autoverificación enviado por DISSI (que podrá, adicionalmente, solicitar fotografías o vídeos de la zona habilitada en el domicilio para trabajar), que determinará si el domicilio está correctamente habilitado para trabajar a distancia. La persona trabajadora podrá trabajar, a su riesgo, de manera esporádica desde un segundo domicilio, siempre y cuando este segundo domicilio esté ubicado dentro del territorio nacional (península e islas) y que la persona trabajadora pueda personarse en su centro de trabajo en veinticuatro horas si las circunstancias lo requieren.

7. *Anexo contractual de trabajo a distancia*

En el caso de que la persona trabajadora cumpla con los requisitos de elegibilidad del puesto y dotación de elementos mínimos en los domicilios desde los que vaya a prestar trabajo a distancia, la empresa podrá proponerle voluntariamente la posibilidad de dicho trabajo a distancia, para lo cual, se firmará un acuerdo de trabajo a distancia anexo al contrato de trabajo, por una duración de doce meses, prorrogable.

8. *Reversibilidad*

El trabajo a distancia es reversible, tanto a instancias de la Empresa como de la Persona Trabajadora. En el caso de ejercitarse esa reversibilidad por cualquiera de las partes, será obligatorio para la parte comunicarlo a la otra parte con un preaviso de treinta días. La reversión efectiva y regreso al trabajo presencial, conlleva la extinción del acuerdo de trabajo a distancia y sus condiciones. En el caso de producirse esta reversibilidad por cualquiera de las partes, la persona trabajadora no podrá ser elegible de nuevo para trabajar a distancia hasta que transcurra un período de doce meses desde la fecha de efecto de la reversibilidad.

9. *Igualdad de trato, formación y promoción*

Las personas que trabajen a distancia tendrán idénticos derechos que las personas trabajadoras de carácter presencial. La Empresa velará porque estas personas trabajadoras tengan acceso a las plataformas corporativas que incluyen la formación y la promoción interna (publicación de vacantes), así como garantizará su derecho a participar en las formaciones presenciales y procesos de promoción interna.

10. *Derecho de representación*

Las personas que trabajen a distancia tendrán el derecho a la representación legal, a través de su delegado de personal/comité de empresa. Entre otros aspectos, la Empresa entregará copia del acuerdo de trabajo a distancia al representante legal del centro de trabajo. La Empresa pondrá a disposición de la representación legal, un tablón virtual denominado «Tablón Virtual Sindical» consistente en un Google Site con 4 apartados independientes, uno por cada sección sindical.

11. Derecho a la desconexión digital

1. Las personas que trabajen a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. En tal sentido, los trabajadores tienen derecho a no responder ninguna comunicación, con independencia del medio utilizado, cuando ésta se haya realizado una vez terminada la jornada laboral. Lo anterior no será aplicable en los casos en que concurran circunstancias extraordinarias que puedan suponer un perjuicio para la empresa o para el negocio, en los casos de personas trabajadoras que se encuentren en servicios específicos de disponibilidad recogida en el convenio colectivo mientras dure la misma y en los casos de personas trabajadoras que ocupen puestos estratégicos y de responsabilidad que conlleven una mayor disponibilidad. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias y/o prolongaciones de jornada, salvo que se cuente con autorización del mánager.

2. En el caso de que una persona realice, al menos, tres comunicaciones en un plazo de tres meses, o seis comunicaciones en el plazo de un año, siempre que sea por motivos de trabajo y fuera de los horarios generales de trabajo del convenio colectivo y no estemos en los supuestos excepcionales anteriores, se incurrirá en una falta laboral de carácter leve.

3. En el caso de reuniones virtuales, la convocatoria y la finalización efectiva de la misma, se llevará a cabo dentro de los horarios establecidos en el convenio colectivo de aplicación.

ANEXO V

Reglamento del Plan de Previsión Social a favor de las personas trabajadoras con ingreso posterior al 31 de marzo de 1988

CAPÍTULO I

Preámbulo

Artículo 1. *Introducción.*

AL Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU, han contratado una póliza de seguro, en favor de su plantilla con ingreso posterior a 31 de marzo de 1988, en la que se contempla la cobertura de la contingencia de jubilación con la extensión que se define en el presente reglamento.

El compromiso adquirido por AL Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU, se limita a satisfacer puntualmente las primas que se derivan de este reglamento mientras el mismo se encuentre en vigor.

En ningún caso, las prestaciones que se satisfagan como consecuencia de este plan sustituirán a las de Seguridad Social o cualquier otro sistema público de previsión social.

La prestación de jubilación del presente plan es incompatible con cualquier otra prestación de jubilación derivada de otro plan que pudiera tener establecido AL Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU, u otra compañía del Grupo, en favor de sus empleados.

Artículo 2. *Definiciones.*

En este artículo se definen varios términos que luego se utilizarán a lo largo del reglamento. La presentación de los términos se realiza en orden alfabético, siendo así más sencilla su localización. Estos términos se mantendrán a lo largo del texto del reglamento con sus iniciales en mayúsculas para facilitar su identificación a lo largo del mismo.

Compañía:

Es la tomadora del seguro objeto del presente reglamento, es decir, AL Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU.

Edad normal de jubilación:

Es la edad ordinaria que tenga establecida el Régimen General de Seguridad Social en España en cada momento.

Persona trabajadora:

Toda persona física que en la fecha de efecto tuviera un contrato de trabajo de duración indefinida o temporal con la Compañía, y cualquiera otra que con posterioridad a la citada fecha, y de acuerdo con la legislación vigente en cada momento en España, fuera contratada igualmente con carácter indefinido o temporal.

Fecha de efecto:

Es la fecha a partir de la cual se encuentran vigentes todas las estipulaciones contenidas en el presente reglamento. Se fija en el 1 de enero de 2003.

Participante:

Cualquier empleado cuyo contrato de trabajo tenga una fecha de inicio posterior al 31 de marzo de 1988 y que reúna los requisitos expresados en el artículo 5 de este reglamento.

Reglamento:

Es el presente documento que establece la extensión de los distintos compromisos que tanto la Compañía como los participantes asumen en relación con las condiciones de participación, las aportaciones a realizar, el acceso a las prestaciones así como al mantenimiento futuro del Plan.

Salario:

Constituye el salario la totalidad de las percepciones económicas (fijas o variables) pagadas por la Compañía a la persona trabajadora por la prestación profesional de sus servicios laborales a lo largo del ejercicio natural, por razón de su relación laboral, tal como se define en el artículo 26 de Estatuto de los Trabajadores en vigor a la fecha de efecto.

Salario computable:

Constituye el salario computable exclusivamente aquella parte del salario que se define en el artículo 14 de este reglamento. Cualquier elemento del salario, existente en la fecha de efecto, o que se pudiera crear posteriormente, para ser computable a los efectos de este reglamento ha de ser explícita y específicamente definido como tal en el mencionado artículo 15.

Tiempo de pertenencia:

Es el tiempo transcurrido desde la fecha de alta como persona trabajadora con contrato de duración indefinida o temporal en la Compañía hasta la fecha de interrupción de las aportaciones por paso a la situación de participante en suspenso prevista en el artículo 8 de este reglamento. En caso de una posterior rehabilitación de las aportaciones, el tiempo de pertenencia se computará únicamente desde el momento de dicha rehabilitación, no contando a este efecto cualquier tiempo de pertenencia anterior.

A efectos de este reglamento, los contratos temporales y de duración determinada tendrán la misma consideración que los contratos de duración indefinida.

Artículo 3. *Naturaleza del plan.*

El Plan de Previsión Social establecido a través de este reglamento es un plan de aportación definida.

En este reglamento se definen en el capítulo II las aportaciones que se realizarán tanto por la Compañía como por los participantes y en el capítulo III las contingencias que darán lugar al pago de prestaciones.

En lo que respecta a las aportaciones se contempla un primer tramo, obligatorio, cuyas aportaciones serán realizadas íntegramente por la Compañía, y un segundo tramo, voluntario, que cubre a aquellos participantes con una retribución superior a un mínimo y que requiere la aportación por parte de la persona trabajadora para que la Compañía realice la suya.

En todo caso, producida una contingencia el nivel de prestación que se derivará de este plan será el que para cada situación se indica en el capítulo III del presente reglamento.

La Compañía extiende su compromiso exclusivamente a la realización de las aportaciones que en cada caso corresponda, sin incorporar ninguna garantía adicional respecto del logro de unos rendimientos, ni el alcanzar unos niveles de prestación determinados.

Al configurarse las coberturas del presente plan como expectativas de derecho hasta que efectivamente se produzca alguna de las contingencias previstas en el mismo y no existir imputación fiscal de las aportaciones de la Compañía para los participantes, en caso de ceses o suspensiones de la relación laboral con la Compañía previamente al acaecimiento de una contingencia cubierta, no existirán otros derechos económicos derivados del plan en favor del participante que los que expresamente se recogen para cada caso en el presente reglamento y con las restricciones y limitaciones indicadas en el mismo.

Artículo 4. *Colectivo cubierto.*

El presente reglamento será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Compañía, con fecha de contratación con carácter indefinido o temporal posterior al 31 de marzo de 1988, que reúnan los requisitos de participación definidos en el artículo 5.

Artículo 5. *Requisitos de participación.*

Las personas trabajadoras de la Compañía que conforman el colectivo cubierto definido en el artículo 4, podrán adherirse al mismo desde el momento en que su contratación sea efectuada con carácter indefinido o temporal, siempre y cuando no incurra dicho empleado en ninguna incompatibilidad de las contempladas en el artículo 11 de este reglamento.

La participación en el tramo obligatorio del plan es automática desde el momento en que la persona trabajadora reúna la condición expresada en el párrafo precedente.

La participación en el tramo voluntario requiere adicionalmente que la persona trabajadora con contrato indefinido o temporal tenga fijado un salario computable anualizado superior al límite que estuviera establecido en cada momento. La participación en este tramo requiere la adhesión, explícita y por escrito, mediante el correspondiente formulario dirigido a la Compañía por parte de la persona trabajadora que reúna los requisitos mencionados.

La no adhesión al tramo voluntario cuando la persona trabajadora reúna por primera vez las condiciones para participar en el mismo, o el cese voluntario en dicho tramo por parte de un participante adherido al mismo, acarrearán la existencia de un periodo de

espera de dos años, en las condiciones reguladas en el artículo 6, para poder volver a adherirse a este tramo.

Artículo 6. *Fecha de efecto del alta como participante.*

Aquellas personas trabajadoras que, a la fecha de efecto del plan, conforman el colectivo cubierto definido en el artículo 4 y que no incurran en incompatibilidad alguna derivada del artículo 11 de este reglamento, quedan adheridos al plan en su tramo obligatorio desde la citada fecha.

Las incorporaciones posteriores a la plantilla de la Compañía, así como aquellas personas trabajadoras contempladas en el artículo 4 inicialmente incompatibles para las que posteriormente desaparezca la causa de dicha incompatibilidad, serán participantes del plan de previsión, en su tramo obligatorio, con aportación íntegramente a cargo de la Compañía, desde el primer día del año natural siguiente al que reúnan los requisitos de participación.

En el caso de las personas trabajadoras que reúnan los requisitos de participación para el tramo voluntario, el alta como partícipe en este tramo se producirá una vez recibido por la Compañía el correspondiente formulario de adhesión y con efectos desde el primer día del año natural siguiente al que se haya recibido por la Compañía la mencionada solicitud.

En el caso de que una persona trabajadora con derecho a participar en el tramo voluntario no solicite su adhesión al mismo antes del fin del año natural en que alcanzó dicha situación, se entenderá que renuncia, al menos temporalmente, a dicha participación. Las personas trabajadoras bajo esta circunstancia podrán solicitar posteriormente su adhesión a este tramo voluntario pero solamente a partir de que hayan transcurrido dos años desde el final del período de adhesión no ejercida. En caso de no adhesión dentro de ese nuevo plazo, la persona trabajadora deberá esperar otros dos años, y así sucesivamente hasta que cese en la Compañía, rebase la edad normal de jubilación, o desapareciera alguno de los demás requisitos necesarios para participar en este tramo voluntario.

En el caso de una persona trabajadora que ya haya sido previamente participante del tramo voluntario del plan y hubiera causado baja en ese tramo a petición propia tal como se prevé en el artículo 7, tendrá que haber transcurrido dos años desde que se produjo aquella baja para poder volver a adherirse a dicho tramo. En el caso de no producirse la adhesión transcurrido el citado plazo, se iniciará un nuevo período de espera de dos años, y así sucesivamente hasta que, al igual que en el caso del párrafo anterior, se extingan las causas que dan derecho a participar en este tramo voluntario.

Artículo 7. *Baja del participante.*

La pérdida de la condición de participante, tanto en el tramo obligatorio como, en su caso, el tramo voluntario, definidos en los artículos 16 y 17 del presente reglamento respectivamente, se producirá por acaecimiento de alguna de las contingencias que dan derecho a prestación.

Además, la pérdida de la condición de participante en el tramo voluntario se puede producir a petición del propio participante siempre y cuando la petición de baja en dicho tramo tenga lugar una vez transcurrido un período ininterrumpido de un año de pertenencia al mismo por el participante desde su última alta en este tramo.

En el supuesto de baja a petición propia del participante para el tramo voluntario, sin haber desaparecido los requisitos para participar en el tramo obligatorio, la persona trabajadora seguirá manteniendo la condición de participante del plan con los correspondientes derechos y obligaciones regulados en este reglamento, cesando las aportaciones del tramo voluntario con efectos del primer día del año natural siguiente al que se haya cursado la solicitud de baja en dicho tramo sin haber causado baja en la Compañía.

Artículo 8. *Participante en suspenso.*

Son participantes en suspenso aquellas personas trabajadoras que, habiendo cesado la realización de aportaciones para los mismos, tanto del tramo obligatorio como del voluntario, mantienen derechos dentro del Plan conforme al presente artículo.

Se producirá la interrupción de aportaciones al Plan, tanto en el tramo obligatorio como en el voluntario, asumiendo el participante la categoría de participante en suspenso, en el caso de suspensión del contrato de trabajo, salvo en el supuesto de incapacidad temporal hasta un máximo de dieciocho meses, descanso por nacimiento de menor o guarda con fines de adopción o acogimiento en los términos artículo 45-1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

También se producirá la interrupción de aportaciones al plan en ambos tramos, asumiendo el participante la categoría de participante en suspenso, en el caso de extinción de la relación laboral por causa distinta a las que dan lugar a una contingencia cubierta.

Al pasar a la situación de participante en suspenso, se interrumpe la realización de aportaciones y el participante mantendrá derechos económicos exclusivamente sobre la suma de las aportaciones, en su caso, realizadas por él mismo en el tramo voluntario con anterioridad al momento de la suspensión, junto con los rendimientos garantizados sobre dichas aportaciones hasta la fecha de la suspensión.

No obstante lo anterior, en el caso de que la suspensión sea debida específicamente a extinción de la relación laboral por causa distinta al fallecimiento, la invalidez o el despido procedente, el participante en suspenso mantendrá derechos económicos, además de sobre el importe resultante del párrafo anterior, sobre el importe acumulado en la fecha de la suspensión por la suma de las aportaciones del tramo obligatorio y, en su caso, las del tramo voluntario realizadas por la Compañía junto con los rendimientos garantizados atribuibles a todas ellas, en función del tiempo de pertenencia efectiva al Plan acreditada desde la fecha de su última incorporación como participante pleno hasta la fecha de la suspensión, siendo necesario el período mínimo de tres años de pertenencia efectiva para la adquisición de los derechos recogidos en este párrafo.

Los derechos económicos del participante, determinados en cada caso conforme a los párrafos anteriores, continuarán acreditando los correspondientes rendimientos garantizados en la póliza desde el momento de la suspensión.

Los derechos y obligaciones de los participantes en suspenso serán los mismos que establece el presente reglamento para los participantes en general, salvo por lo que se refiere a la realización de aportaciones, que cesará. En consecuencia, salvo en aquellos preceptos que se especifique lo contrario, las menciones a los participantes contenidas en el presente reglamento comprenden a los participantes en suspenso.

Los participantes en suspenso tendrán derecho a recuperar la condición de participantes plenos cuando cese la causa que originó la suspensión. En este caso, la recuperación plena de la categoría de participante tendrá efectos desde el primer día del año natural siguiente a aquél en que desapareciera la causa que originó la suspensión, operando los sucesivos períodos de dos años de espera en el caso de que la persona trabajadora, pudiendo adherirse al tramo voluntario, no se adhiriera en ese momento al mismo, de forma similar a lo regulado en el último párrafo del artículo 6 de este reglamento.

Los derechos económicos del participante en suspenso a la fecha de la recuperación de la condición de participante pleno serán los que tuviera acumulados al término de la suspensión conforme a las reglas indicadas en los párrafos anteriores del presente artículo. Estos derechos económicos se integrarán como aportación voluntaria en favor del participante que recuperó su condición de pleno, o sus beneficiarios.

El tiempo de pertenencia efectiva al Plan se computará siempre desde la última fecha de adquisición, o recuperación, de la condición de participante pleno, no acumulándose dicho tiempo a posibles períodos anteriores de pertenencia al Plan.

Artículo 9. *Incapacidad temporal, descanso por nacimiento de menor y guarda con fines de adopción o acogimiento en los términos del artículo 45.1.d) del Estatuto Trabajadores.*

La suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal hasta dieciocho meses, descanso por nacimiento de menor y guarda con fines de adopción o acogimiento en los términos del artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, no será causa de suspensión de la condición de participante pleno, debiéndose mantener durante los citados periodos de suspensión laboral las aportaciones tanto del tramo obligatorio como, en su caso, del tramo voluntario.

En estos casos, para la determinación de las aportaciones a efectuar se considerará el salario computable en su nivel alcanzado en el momento de producirse la suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 10. *Obligaciones del participante.*

Todos los participantes en el plan están obligados a facilitar y comunicar a la Compañía toda la información necesaria para la correcta gestión y administración del Plan.

El formulario de adhesión al tramo voluntario del plan, a facilitar por parte del participante, incluye el compromiso de éste a:

- Realizar las aportaciones que le correspondan, autorizando para ello a la Compañía para que se deduzcan las mismas de sus haberes en cada recibo de salario.
- Mantener su participación en el plan por un período mínimo de doce meses desde su última fecha de alta en este tramo, salvo que se produjera antes de la finalización de dicho plazo una contingencia cubierta por este plan o la baja del empleado en la Compañía.

Artículo 11. *Obligatoriedad y compatibilidad.*

La participación en el presente Plan es obligatoria salvo en el tramo voluntario que requiere la entrega del correspondiente formulario de adhesión por parte de las personas trabajadoras con derecho a ella.

La participación en este Plan de Previsión es incompatible con la cobertura por cualquier otro plan similar a cargo de la Compañía u otra Compañía del Grupo Air Liquide. La adscripción a este Plan por parte de un empleado cubierto por cualquier otro plan de previsión de la Compañía u otra Compañía del Grupo Air Liquide, requiere por tanto la previa y explícita renuncia de la persona trabajadora a la cobertura por ese otro plan que pudiera tener previamente establecido en su favor.

Las prestaciones reguladas en el presente reglamento son compatibles con cualquier otra prestación que pueda percibir el beneficiario fuera de las Compañías del Grupo Air Liquide, en especial, las de la Seguridad Social.

Artículo 12. *Contingencias cubiertas.*

La contingencia principal cubierta por el presente Plan es la jubilación en los términos previstos en el capítulo III del presente reglamento. También estarán cubiertas por el plan las contingencias de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran incapacidad y el fallecimiento, con la extensión que establece el mencionado capítulo III del presente reglamento.

CAPÍTULO II

Sistema de aportacionesArtículo 13. *Aportaciones.*

La participación en este Plan implica la realización regular de aportaciones al vehículo de financiación contemplado en el capítulo IV de este reglamento.

Las aportaciones a realizar se determinan según lo establecido en este capítulo aplicando los porcentajes que correspondan en cada caso al salario computable de cada participante.

Artículo 14. *Salario computable.*

A los efectos de este Plan, el salario computable que sirve de base sobre la cual se aplicará el porcentaje correspondiente para obtener el importe de la aportación a realizar por cada participante, se determina como la suma de los siguientes conceptos salariales, en cómputo anual, de la persona trabajadora:

- Salario Base de convenio.
- Complemento de convenio hasta su desaparición e integración a 1 de junio de 2023.
- Complemento de convenio individual.
- Plus individual.
- Antigüedad.
- Retribución Variable individual vinculada a objetivos, en la cuantía realmente percibida en el año.

Cualquier elemento del salario, existente en la fecha de efecto, o que se pudiera crear posteriormente, para formar parte del salario computable habrá de ser explícita y específicamente definido como tal en este artículo del reglamento.

Artículo 15. *Salario de referencia.*

Se establece un salario de referencia de 37.900 euros (treinta y siete mil novecientos euros) para los ejercicios 2024 y 2025. Este importe será actualizado automáticamente para cada ejercicio sucesivo, con efectos 1 de enero de cada uno de ellos, en función de la evolución del IPC, entre los doce meses anteriores computados de noviembre a noviembre.

En el caso de que dicho índice dejara de publicarse por cualquier causa se aplicará el que pudiera sustituirle.

El importe que resulte de la actualización será redondeado al múltiplo de 100,00 euros (cien euros) más cercano.

Artículo 16. *Aportaciones del tramo obligatorio.*

a) Base de cálculo: la aportación en el tramo obligatorio se determina sobre el salario computable del participante hasta alcanzar como máximo el salario de referencia establecido en el artículo 15 de este reglamento.

b) Aportante: la aportación correspondiente al tramo obligatorio corre íntegramente a cargo de la Compañía. Dicha aportación no tiene el concepto de retribución y de ella no se derivará ningún derecho en favor del participante salvo los contemplados en este Plan para la determinación de la prestación de jubilación desarrollada en el capítulo III de este reglamento.

c) Aportación: la aportación a efectuar es la que resulta de aplicar el 2,10 % a la base de cálculo de este tramo definida en el punto a) de este artículo.

d) Quien lo desee, a título personal, podrá aportar voluntariamente igual porcentaje e importe que la empresa sin que de ello se derive obligación alguna para la compañía

de aportar, adicionalmente, porcentaje o cantidad alguna. Esta aportación adicional se deducirá del líquido a pagar en cada uno de los pagos.

Artículo 17. Aportaciones del tramo voluntario.

a) Base de cálculo: la aportación en el tramo voluntario se determina como la diferencia que excede del salario computable del participante sobre el salario de referencia establecido en el artículo 15 de este reglamento, siempre y cuando esta diferencia sea positiva.

b) Aportantes: en este tramo existen dos aportantes por importes iguales pero diferenciados, la Compañía y los Participantes.

La aportación a cargo de la Compañía no tiene el concepto de retribución y de ella no se derivará ningún derecho en favor del participante salvo los contemplados en este Plan para la determinación de la prestación de Jubilación desarrollada en el capítulo III de este reglamento.

c) Aportación: la aportación total en 2024 y 2025 es la que resulta de sumar a la aportación del Participante, el 5,1 % de la base de cálculo definida en el punto a), y la aportación de la Compañía, por el mismo importe establecido para el Participante. Para el resto de años, las respectivas aportaciones serán del 5,10 %.

Artículo 18. Período máximo de aportación.

Las aportaciones, tanto del tramo obligatorio como, en su caso, del voluntario se producirán mientras se mantengan vigentes las condiciones que dan derecho a la participación de la persona trabajadora en cada uno de esos tramos. No obstante, las aportaciones cesarán una vez que el participante haya cumplido la edad normal de jubilación, o, en su caso pudiendo acceder a cualquier modalidad de prestación por jubilación del sistema público de pensiones no lo hiciera, manteniéndose en vigor el resto de derechos y obligaciones de dicho participante.

En el caso de que se produzca el cese de las aportaciones previsto en el primer párrafo de este artículo, el participante mantendrá derechos económicos sobre el importe acumulado, en la fecha del cese de las aportaciones, por la suma de todas las aportaciones, tanto del tramo obligatorio como, en su caso, las del tramo voluntario junto con los rendimientos garantizados atribuibles a todas ellas. Los derechos económicos del participante así determinados continuarán acreditando los correspondientes rendimientos garantizados en la póliza desde el momento del cese de las aportaciones hasta el acaecimiento de una contingencia cubierta por este Plan.

Artículo 19. Transferencia efectiva de las aportaciones.

Las aportaciones de cada periodo serán remitidas por la Compañía a la entidad aseguradora con la cual se mantenga el contrato de seguro que sirve como vehículo de financiación previsto en el capítulo IV, en las fechas que se establezcan en el contrato mencionado.

CAPÍTULO III

Prestaciones

Artículo 20. Jubilación.

A) Hecho causante.

El hecho causante de esta prestación es el cese definitivo de la actividad laboral y profesional por acceder a la jubilación prevista por la Seguridad Social, independientemente de que ésta se produzca en la edad normal de jubilación o una fecha previa o posterior a la misma.

Cuando no sea posible el acceso del participante a la jubilación, la contingencia se entenderá producida, a partir de la edad ordinaria de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social, en el momento en el que el participante no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional, y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación para ningún Régimen de la Seguridad Social.

Finalmente, también podrá causarse derecho a prestación por extinción de la relación laboral como consecuencia de Expediente de Regulación de Empleo y paso a la situación legal de desempleo, cualquiera que sea la edad del participante, siempre y cuando dicho supuesto esté previsto en la legislación vigente en cada momento, y en los términos previstos en ésta.

B) Beneficiario.

Es el propio Participante que pasa a la situación de jubilación tal como se define en el punto A) de este artículo.

C) Forma y cuantía.

La prestación por jubilación de este Plan es, o bien en forma de capital, consistente en una percepción de pago único, o bien en una pensión vitalicia, con o sin reversión, pagadera en doceavos por meses vencidos.

Para determinar la cuantía de la prestación a percibir por el beneficiario, se determinará en primer lugar el Importe acumulado en el Plan hasta el momento en que se haya producido el hecho causante de esta prestación.

En el caso de alcanzar la jubilación un participante pleno, el Importe acumulado en el Plan viene constituido por la suma de las aportaciones efectivamente realizadas, por el Participante y por la Compañía, tanto del tramo obligatorio como, en su caso, las del tramo voluntario, junto con los rendimientos garantizados a todas ellas.

En el caso de alcanzar la jubilación un Participante en suspenso que no hubiera devengado anteriormente prestación alguna, el referido Importe acumulado se ajustará al régimen de conservación de derechos económicos tal como se regula en el artículo 8 del presente reglamento.

Si la prestación se percibe como una pensión vitalicia, la cuantía de la pensión se obtiene en función del coste de contratar su aseguramiento en el momento de acceso a la jubilación, destinando todo el Importe acumulado según los párrafos aplicables anteriores, a la compra de una pensión. El importe de la pensión por jubilación será constante.

Si es en forma de capital es un pago único.

Artículo 21. *Fallecimiento del participante.*

A) Hecho causante.

El hecho causante de esta prestación es el fallecimiento o declaración legal de fallecimiento del Participante sin haberse jubilado ni invalidado.

B) Beneficiarios.

Los beneficiarios de la prestación por fallecimiento serán los que expresamente haya designado el Participante o, en su defecto, los herederos del mismo.

En caso de designación expresa, el importe total de la prestación se distribuirá entre los beneficiarios designados en la proporción indicada en la designación o, a falta de indicación expresa de proporciones, a partes iguales.

Si los beneficiarios fueran los herederos del partícipe como consecuencia de la ausencia de beneficiarios designados expresamente, el importe total de la prestación se distribuirá entre los citados herederos en proporción a sus respectivas cuotas hereditarias.

C) Forma y cuantía.

La prestación por la contingencia de fallecimiento definida en el punto A) de este artículo consiste en el pago de una sola vez de la cuantía que resulte de la aplicación de los siguientes párrafos.

Para el caso de fallecimiento de un Participante pleno, la cuantía de la prestación a percibir por el beneficiario, o beneficiarios, será igual exclusivamente al importe acumulado por la suma de las aportaciones efectivamente realizadas por el Participante, en su caso, junto con los rendimientos garantizados a las mismas.

En caso de fallecimiento de un Participante que se encuentre en suspenso, la cuantía de la prestación ascenderá al importe alcanzado por los derechos económicos del participante como consecuencia de la aplicación del artículo 8 del presente reglamento.

Artículo 22. *Incapacidad del participante.*

A) Hecho causante.

El hecho causante de esta prestación es la resolución firme de incapacidad del Participante en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran incapacidad por el órgano oficial competente.

B) Beneficiario.

Es el propio Participante que pasa a la situación de incapacidad.

C) Forma y cuantía.

La prestación por la contingencia de incapacidad definida en el punto A) de este artículo consiste en el pago de una sola vez de la cuantía que resulte de la aplicación de los siguientes párrafos.

Para el caso de incapacidad de un Participante pleno, la cuantía de la prestación a percibir por el mismo como beneficiario será igual exclusivamente al importe acumulado por la suma de las aportaciones efectivamente realizadas por él mismo, en su caso, junto con los rendimientos garantizados a las mismas.

En caso de incapacidad de un Participante que se encuentre en suspenso, la cuantía de la prestación ascenderá al importe alcanzado por los derechos económicos del participante como consecuencia de la aplicación del artículo 8 del presente reglamento.

CAPÍTULO IV

Vehículo de financiaciónArtículo 23. *Sistema de financiación.*

El presente plan de previsión se instrumenta a través de un sistema de capitalización basado en cálculos individualizados, con acumulación de rendimientos garantizados año a año.

Artículo 24. *Vehículo de financiación para la fase de aportación.*

Las aportaciones tanto del tramo obligatorio como las del tramo voluntario se ingresarán como primas de seguro de la póliza, o pólizas que se contraten exclusivamente para este fin por la Compañía.

La Compañía tendrá el derecho de rescate en la póliza contratada en los siguientes supuestos:

1. Por supresión del compromiso por cualquiera de las causas mencionadas en los artículos precedentes. En cuyo caso la Compañía podrá rescatar, en la medida que no haya generado derechos económicos en favor del Participante en suspenso, la parte del valor de rescate de la póliza que corresponda individualmente al participante debido a las aportaciones realizadas por la Compañía.
2. Para la integración de todos o parte de los compromisos instrumentados en la póliza en otro contrato de seguro o en un plan de pensiones que pueda promoverse por la Empresa.

Artículo 25. *Vehículo de financiación para la fase de pago de las prestaciones.*

Las prestaciones que tengan la forma de pensión serán las que resulten de las condiciones que en cada momento estén vigentes en la póliza, o pólizas, que la Compañía contrate al efecto.

CAPÍTULO V

Duración, modificación y extinción de los compromisos

Artículo 26. *Duración y modificaciones.*

La duración será indefinida. En los casos de modificación, suspensión o terminación, las Provisiones Matemáticas existentes en ese momento procedentes de aportaciones satisfechas, tanto por los Participante como por la Compañía, junto con los respectivos rendimientos garantizados, no podrán ser devueltos a la Compañía, sino que quedarán siempre a favor de los Participantes y Beneficiarios, quedando el cobro efectivo de estos importes sujeto a los supuestos admitidos por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 27. *Terminación del Plan de Previsión.*

Si el Plan terminara totalmente, los fondos hasta entonces constituidos serán mantenidos en la entidad aseguradora con la que estuvieran contratadas las correspondientes pólizas, o bien serán colocados en otra entidad aseguradora, o en una entidad financiera adecuada, entendiéndose que quien los reciba deberá estar legalmente autorizado para poder garantizar el pago de todas las prestaciones contempladas en el plan (y sus reversiones cuando las haya), hasta la total extinción de los derechos a percibirlos.

Disposición transitoria.

I. Periodo Inicial de adhesión al Plan.

Para los empleados existentes con anterioridad a la fecha de efecto, se establece como Período Inicial de Adhesión al Plan el trimestre anterior a la citada fecha de efecto.

Las personas trabajadoras de la Compañía con contrato de duración de carácter indefinido o temporal celebrado con posterioridad al 31 de marzo de 1988, que en el período inicial de adhesión al Plan no estén cubiertos por ningún otro Plan de Previsión Social Complementaria de la Compañía, ni ninguna otra Compañía del Grupo, se considerarán automáticamente adheridos a este Plan, debiéndose realizar la primera aportación al final del primer mes de vigencia del Plan.

Aquellas personas trabajadoras comprendidas en el párrafo anterior que además reúnan durante el período inicial de Adhesión al Plan las condiciones para adherirse al tramo voluntario previsto en el artículo 16, deberán remitir a la Compañía, antes de la finalización de este periodo inicial de adhesión, el correspondiente formulario solicitando

su adscripción a dicho tramo voluntario. En el caso de no remisión del correspondiente formulario, se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su derecho a adscribirse a este tramo por un período mínimo de dos años, tal como regula el artículo 6 de este reglamento.

La renuncia a participar en el tramo voluntario por parte de aquellas personas trabajadoras que en el Período Inicial de Adhesión al Plan tuvieran derecho a participar en el mismo, implica la renuncia definitiva y permanente a la parte de la mejora transitoria de aportaciones, prevista en el punto III de esta disposición transitoria, que corresponda al tramo voluntario.

II. Período Inicial de implantación del Plan.

Se establece un Período Inicial de Implantación del Plan de diez años a contar desde la fecha de efecto del mismo.

III. Mejora transitoria de las aportaciones de la compañía.

En el caso de aquellas personas trabajadoras con fecha de ingreso en la Compañía anterior a la fecha de efecto de este Plan, que hubieran formalizado su adhesión al Plan durante el Período Inicial de Adhesión definido en punto I de esta disposición transitoria, la Compañía efectuará, durante el Período Inicial de Implantación del Plan, una aportación adicional determinada según se regula a continuación:

En primer lugar, se determina la aportación total correspondiente al año 2003 que resulta de la suma de los importes del tramo obligatorio y, en el caso de aquellas personas trabajadoras con acceso al tramo voluntario que se hayan adherido al mismo, del tramo voluntario. En segundo lugar, se multiplica el importe definido anteriormente por el tiempo de servicio que haya prestado la persona trabajadora desde su última alta con contrato de duración indefinida o temporal hasta la fecha de efecto del Plan (computándose dicho periodo en años enteros redondeados por defecto). La cantidad así obtenida se dividirá por diez, obteniéndose de esta forma el importe de cada aportación adicional anual que se mantendrá constante durante todo el Período Inicial de Implantación del Plan.

Para cada Participante, la aportación adicional cesará de forma definitiva en caso de producirse, por la causa que fuera, la interrupción de las aportaciones correspondientes previstas en el capítulo II de este reglamento.

Las aportaciones al tramo voluntario serán tenidas en cuenta por la Compañía en la determinación de su mejora transitoria de aportación solo si la adhesión a dicho tramo por el Participante se hubiera producido en el momento de su primera incorporación efectiva al Plan, y además ésta hubiera tenido lugar dentro del Período Inicial de Adhesión establecido en el punto I de esta disposición transitoria.

En el caso de que cesaran por cualquier causa las aportaciones al tramo voluntario, cesarán igualmente las mejoras transitorias que corresponderían por dichos importes. Cuando un Participante que hubiera cesado de aportar en el tramo voluntario, volviera a adscribirse a éste comenzando otra vez las aportaciones correspondientes, no se reanudará mejora de aportación alguna por ese tramo voluntario de la aportación.